Les
PUBLICATIONS
DU QUÉBEC

Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle

Rapport annuel 1989-1990

Québec

91-05527/

Le contenu de cette publication a été rédigé par le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle

Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec
1279, boul. Charest Ouest
Québec (Québec)
G1N 4K7

Dépôt légal — 1er trimestre 1991
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 2-551-14443-4
ISSN : 0824-8060

© Gouvernement du Québec 1991

Monsieur Jean-Pierre Saintonge
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Gouvernement
Québec (Québec)

Monsieur le Président,

Conformément à la *Loi sur le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu*, je suis heureux de vous transmettre le rapport annuel du Ministère pour l'année financière qui a pris fin le 31 mars 1990.

Ce document rend compte de l'ensemble des activités du Ministère et contient également de nombreux renseignements d'intérêt public.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle

André Bourbeau

Québec, janvier 1991

Monsieur André Bourbeau
Ministre de la Main-d'œuvre, de la
Sécurité du revenu et de la
Formation professionnelle
425, rue Saint-Amable, 4e étage
Québec (Québec)
G1R 4Z1

Monsieur le Ministre,

Il me fait plaisir de vous présenter le rapport des activités du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle pour l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 1990.

Je vous prie de recevoir, Monsieur le Ministre, l'assurance de mon entière collaboration.

Le sous-ministre

Jean Pronovost

Québec, janvier 1991

Table des matières

Événements marquants du Ministère, en 1989-1990 9

Partie I
Le Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle 11

1.1 Présentation du Ministère 11

1.2 Sa mission 11

1.3 Ses axes de développement et ses objectifs stratégiques 11

1.4 Sa philosophie de gestion : des gens, des services, des résultats 13

Partie II
Des gens 15

2.1 L'organisation du Ministère 15

2.1.1 La Direction du Ministère 15

2.1.2 La Direction générale des politiques et des programmes 16

2.1.3 La Direction générale de la formation professionnelle 17

2.1.4 La Direction générale du réseau Travail-Québec 18

2.1.5 La Direction générale des ressources informationnelles 20

2.1.6 La Direction générale de l'administration 20

2.1.7 Le budget et l'effectif du Ministère 21

2.2 La clientèle du Ministère 23

Partie III
Des services 25

3.1 En main-d'œuvre et formation professionnelle 25

3.1.1 La formation professionnelle 25

3.1.2 L'apprentissage et la qualification professionnelle 29

3.1.3 La protection et le développement de l'emploi 29

3.1.4 L'aide à l'emploi 30

3.2 En sécurité du revenu 32

3.2.1 La sécurité du revenu 32

3.2.2 L'allocation de maternité 33

3.2.3 L'assistance-maladie 34

3.2.4 La sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris 34

Partie IV
Des résultats 35

4.1 Statistiques sur les programmes et les mesures du Ministère 35

4.1.1 En main-d'œuvre et formation professionnelle 35

4.1.2 En sécurité du revenu 39

4.2 Principales réalisations du Ministère 39

4.2.1 En matière de main-d'œuvre 39

4.2.2 En matière de sécurité du revenu 40

4.2.3 En matière d'ouverture du Ministère vers l'extérieur 41

4.2.4 En matière de renouvellement de gestion du Ministère 41

4.3 Dispositions particulières de l'article 25 de la *Loi sur la sécurité du revenu* 42

Partie V
Annexes 45

5.1 Titulaires des fonctions de direction au 31 mars 1990 45

5.2 La *Loi sur la protection des non-fumeurs dans certains lieux publics* 46

5.3 Liste des lois et des règlements administrés par le Ministère ou par un organisme relevant du Ministère 47

Structure administrative du Ministère 26

Note. — La forme grammaticale utilisée dans ce document vaut, lorsqu'il y a lieu, pour les personnes des deux sexes.

Événements marquants du Ministère en 1989-1990

Le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle a consacré une grande partie de son action à la mise en œuvre de la nouvelle législation sur la sécurité du revenu. Cependant, d'autres événements importants se sont ajoutés à l'activité du Ministère pour l'année financière écoulée. Voici les principaux :

- En octobre 1989, la volonté gouvernementale de considérer le développement de la main-d'œuvre comme élément important dans notre activité économique et sociale s'est traduite par la nouvelle appellation du Ministère, qui est devenue le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle.
- À l'occasion de l'entrée en vigueur de la *Loi sur la sécurité du revenu*, le 1er août 1989, le Ministère a procédé à la conversion de plus de 350 000 dossiers de prestataires déjà inscrits à l'aide sociale en vue de les ajuster à la nouvelle législation.
- Le Ministère a procédé à la mise en place des deux nouveaux programmes découlant de la Loi, le programme Soutien financier et le programme Actions positives pour le travail et l'emploi (APTE).
- L'implantation du nouveau régime de sécurité du revenu a amené également le Ministère à modifier certaines mesures de développement de l'employabilité. Ainsi, l'ancienne mesure Travaux communautaires a été modifiée et son appellation remplacée par EXTRA et une nouvelle mesure de développement de l'employabilité a été mise en place, Reconnaissance des activités de développement de l'employabilité (RADE).
- En ce qui concerne l'aide à l'emploi, le Ministère a instauré le programme Aide à l'intégration en emploi (PAIE), qui est entré en vigueur au début de 1990, à la suite de quelques expériences pilotes effectuées à l'automne de 1989 et qui se sont avérées fructueuses.
- Dans le domaine de la main-d'œuvre, un des événements-clés du Ministère fut l'élaboration et la diffusion du document « Partenaires pour l'avenir », réalisé en collaboration avec les autres provinces et territoires canadiens. Cette publication, parue en septembre 1989, aura permis de faire connaître la position des différents gouvernements impliqués en matière de stratégie, d'adaptation et de mise en valeur des ressources humaines pour les années 90.
- Le secteur des normes du travail a fait l'objet de dépôt d'un avant-projet de loi concernant, entre autres, les congés parentaux. Ce dépôt a été suivi d'une commission parlementaire sur l'avant-projet de loi.
- Sur le plan de sa gestion interne, le Ministère a introduit, à l'automne de 1989, une philosophie de gestion devant guider l'action de son personnel dans sa réalité de travail, a concrétisé la décentralisation de ses ressources et a procédé à une restructuration majeure de la Direction générale du réseau Travail-Québec.
- Le Ministère a obtenu, conjointement avec l'Office des ressources humaines, le prix IRIS 1989, prix d'excellence en gestion des ressources humaines pour avoir opéré la tenue de concours réservés aux personnes handicapées.

Partie I
Le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle

1.1 Présentation du Ministère

Le 11 octobre 1989, le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle devenait la nouvelle appellation d'un ministère qui, depuis sa création en 1931, a connu plusieurs transformations consécutives à l'évolution du contexte socio-économique québécois. De ministère du Travail qu'il était à l'origine, le Ministère a vu ses champs de responsabilités élargis, en 1968, par l'adoption de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*. En plus des relations de travail, le placement, la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre, notamment dans les métiers du secteur de la construction, devenaient partie intégrante du Ministère qui devenait alors le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre.

En 1982, les préoccupations reliées à la sécurité du revenu, qui relevaient alors du ministère des Affaires sociales, étaient intégrées à celles du Ministère dont l'appellation se voyait à nouveau modifiée, et ce par l'adoption, le 16 décembre 1982, de la *Loi sur le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu*. Le Ministère se voyait également confier la responsabilité des commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre et l'autorisation d'instituer le Conseil d'arbitrage et la Commission des normes du travail. Les lois du domaine de l'aide, des allocations et des assurances sociales relevaient dorénavant du Ministère et le ministre de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu obtenait la responsabilité des organismes suivants : la Commission des affaires sociales, la Régie des rentes du Québec et l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris.

À la suite de la publication, en 1984, de l'énoncé de politique gouvernementale sur l'éducation permanente, le Ministère était appelé à jouer un rôle de premier plan dans l'orientation, l'élaboration et la mise en œuvre d'interventions gouvernementales en matière de formation professionnelle de la main-d'œuvre, ce qui l'a amené à se doter d'une direction générale de la formation professionnelle.

Au cours des dernières années, le développement technologique, l'augmentation de la productivité, le vieillissement de la population, l'importance accrue de l'immigration, la préoccupation grandissante de l'environnement sont apparus comme des phénomènes de plus en plus importants au Québec et ont conduit à la nécessité d'adapter la main-d'œuvre au nouveau contexte québécois. Plus récemment encore, la conclusion de l'Accord sur le libre-échange a incité l'État québécois à reconnaître la formation professionnelle de la main-d'œuvre comme l'une de ses priorités. Au Ministère, cette préoccupation s'est traduite par la précision de ses orientations dans ce domaine et par la nouvelle appellation du Ministère.

1.2 Sa mission

Le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle participe à la volonté gouvernementale de développer le dynamisme économique et social du Québec en favorisant l'équilibre du marché du travail et la pleine utilisation des ressources humaines. La mission du Ministère consiste également à assurer à chaque personne et à chaque famille la sécurité financière leur permettant une vie convenable dans la dignité.

Afin de réaliser son mandat, le Ministère établit certaines normes minimales de travail et offre aux entreprises des services appropriés pour les aider à répondre à leurs besoins dans le domaine de la main-d'œuvre. Dans le cas des individus, il met en œuvre des programmes leur permettant de développer leurs compétences professionnelles et leurs capacités d'adaptation au marché du travail, ainsi que des mesures d'intégration au travail, d'aide à l'emploi et de protection contre la perte d'emplois. Enfin, le Ministère assure à chaque personne qui en fait la demande le versement de prestations auxquelles elle a droit en matière de sécurité du revenu.

1.3 Ses axes de développement et ses objectifs stratégiques

Le Ministère réalise sa mission en guidant ses actions à moyen terme à partir des quatre axes de développement suivants :

— la consolidation et le renforcement des stratégies en matière de développement et d'adaptation de la main-d'œuvre;

— l'implantation d'une politique de sécurité du revenu basée sur une vision globale et intégratrice des problèmes;

— l'ouverture du Ministère sur l'extérieur;

— le resserrement administratif et la rénovation de la gestion.

À chacun de ses axes se rattachent des objectifs stratégiques qui, même s'ils ne couvrent pas l'ensemble des objectifs ministériels, identifient les modifications et les additions que le Ministère souhaite intégrer à ses activités au cours des deux ou trois prochaines années.

En matière de main-d'œuvre :

— développer et mettre en œuvre une stratégie d'ensemble en matière de main-d'œuvre;

— développer l'approche sectorielle dans les interventions du Ministère concernant l'adaptation de la main-d'œuvre en emploi et des entreprises face aux changements structurels;

— modifier la *Loi sur les normes du travail* pour l'ajuster au contexte actuel dans lequel évoluent les travailleurs et les entreprises;

— consolider la mission du réseau des commissions de formation professionnelle et la centrer sur une vocation « main-d'œuvre »;

— encourager et favoriser la mise en œuvre, par les partenaires gouvernementaux et économiques du Ministère, de travaux d'utilité collective mettant à contribution les personnes désireuses d'intégrer le marché du travail;

— élaborer et mettre en place un système d'apprentissage qui facilite l'intégration professionnelle et l'adaptation de la main-d'œuvre.

En matière de sécurité du revenu :

— appliquer les décisions gouvernementales concernant les nouvelles mesures de sécurité du revenu reliées au soutien financier;

— accroître le niveau d'intégration ou de réintégration au marché du travail des clientèles à la sécurité du revenu aptes au travail et disponibles, en rendant accessibles un ensemble de mesures qui soient davantage appropriées aux divers groupes qui composent cette clientèle (les chefs de famille monoparentale, les personnes de plus de 45 ans, les personnes qui n'ont jamais travaillé, les analphabètes, les personnes à la sécurité du revenu depuis plus de deux ans, etc.);

— modifier le programme *APPORT* pour s'assurer qu'il s'intègre bien à l'ensemble de la politique de sécurité du revenu et qu'il rejoint une forte proportion de la clientèle visée;

— approfondir la connaissance qu'a le Ministère du phénomène de la pauvreté au Québec et des diverses stratégies qui ont été développées et adoptées par d'autres sociétés afin d'atténuer ce phénomène;

— améliorer la compréhension de la population et, plus particulièrement, des employeurs à l'égard des caractéristiques, des besoins et du vécu de la clientèle à la sécurité du revenu.

Pour favoriser l'ouverture du Ministère vers l'extérieur :

— développer la collaboration avec des organismes extérieurs (autres ministères, organismes paragouvernementaux, municipalités, associations de travailleurs et d'employeurs, mouvements coopératifs, organismes à but non lucratif), afin qu'ils participent davantage à la définition et à la mise en œuvre de mesures de développement de l'employabilité et d'aide à l'emploi, aux mesures de formation professionnelle et d'apprentissage, aux activités reliées à la protection de l'emploi et au reclassement des travailleurs, à la création de comités sectoriels d'adaptation dans le contexte du libre-échange;

— implanter des mécanismes formels de consultation entre les partenaires les plus concernés par le développement de l'employabilité;

— renforcer la collaboration du Ministère avec les autres ministères en vue d'harmoniser et rendre plus productives les interventions gouvernementales qui ont des incidences sur les activités du Ministère, notamment en matière de politique familiale et de condition féminine;

— élargir les liens du Ministère, en matière de recherche, avec les universités et autres organismes de recherche.

En matière de renouvellement de la gestion :

— améliorer le processus de communication et d'échanges entre les unités centrales du Ministère et le personnel qui, aux paliers régional et local, dispense les services à ses clientèles;

— adopter et mettre en application une philosophie de gestion;

— améliorer le support informatique en procédant à la refonte des systèmes du Ministère reliés à la sécurité du revenu et en dotant les commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre d'un système informatique adéquat;

— améliorer les mécanismes de communication et la circulation de l'information au sein du Ministère, du réseau Travail-Québec et des commissions de formation professionnelle;

— convenir avec les commissions de formation professionnelle d'un cadre de fonctionnement en élaborant, entre autres, un manuel de gestion;

— accroître la récupération des sommes dues au Ministère, en améliorant le processus de recouvrement ainsi que celui de fixation et de perception des pensions alimentaires.

1.4 Sa philosophie de gestion : des gens, des services, des résultats

En gestation depuis deux ans, le Ministère a lancé officiellement sa philosophie de gestion en octobre 1989. Tenant en une seule page, le texte s'appuie sur la mission du Ministère et sur trois points d'ancrage.

Des gens

Nous sommes attentifs aux besoins de notre clientèle, qui a droit au respect et au meilleur de nos énergies.

Nous affirmons le rôle stratégique de nos ressources humaines et reconnaissons leur contribution essentielle au succès de l'organisation. Nous misons sur le développement et la responsabilité du personnel et favorisons sa participation aux prises de décision. Nous cherchons, très délibérément, à développer la complicité qui doit exister entre les différents acteurs et éléments du Ministère. Nous travaillons aussi en très étroite collaboration avec les partenaires et les forces vives du milieu.

Des services

Nous adaptons nos services aux besoins de la clientèle. Ces services sont complets et rendus en temps opportun. Ils sont empreints de justice et d'équité.

Nous recherchons activement l'excellence. Dans cette perspective, nous favorisons l'initiative, l'innovation, la créativité et le sens du travail bien fait. Nous encourageons aussi la multidisciplinarité des équipes, la souplesse des solutions et une constante rétroaction.

Des résultats

Nous valorisons la simplicité des procédures, la flexibilité des moyens, l'économie des ressources, l'efficacité et la productivité.

Nous évaluons nos politiques, programmes et services en fonction des résultats concrets obtenus pour notre clientèle.

Chaque unité administrative du Ministère se dotera d'un plan d'action permettant l'application de cette philosophie de gestion au cours de 1990-1991.

Partie II
Des gens

Mobilisant près de 5 000 personnes œuvrant partout au Québec grâce à un réseau de plus de 150 points de services, le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, conjointement avec les commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre, répond aux besoins de plus de 800 000 Québécois, soit directement, soit par l'entremise d'organismes affiliés.

2.1 L'organisation du Ministère

En plus de la Direction du Ministère, le personnel se regroupe sous cinq grandes directions générales dont les mandats respectifs concourent à assurer la réalisation de la mission du Ministère.

2.1.1 La Direction du Ministère

Le ministre

Le ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle dirige le Ministère et en définit les orientations. À ce titre, il répond aussi devant l'Assemblée nationale des organismes suivants : la Commission des normes du travail, la Régie des rentes du Québec, la Commission des affaires sociales, l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris et le Conseil d'arbitrage.

Le ministre est aussi membre du Comité ministériel permanent des affaires culturelles et sociales, du Comité ministériel permanent au développement économique, du Comité ministériel permanent sur le développement du Grand Montréal, et du Conseil du trésor.

Le sous-ministre

Sur le plan administratif, le Ministère est sous la direction du sous-ministre qui coordonne l'établissement des priorités du Ministère et conseille le ministre sur ce point. D'autre part, il donne suite aux décisions prises par le ministre concernant les orientations du Ministère.

Le sous-ministre est secondé par trois sous-ministres adjoints, responsables respectivement de la Direction générale de la formation professionnelle, de la Direction générale du réseau Travail-Québec et de la Direction générale de l'administration, ainsi que par deux directeurs généraux responsables de la Direction générale des politiques et des programmes et de la Direction générale des ressources informationnelles. Il est d'office membre du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, du Conseil du statut de la femme, de l'Office des personnes handicapées du Québec, du Conseil des affaires sociales et de la famille et de la Commission des services juridiques.

Outre les directions générales et le Secrétariat général du Ministère, trois unités administratives relèvent directement du sous-ministre : la Direction des affaires extra-ministérielles, la Direction des services juridiques et la Direction de la vérification.

Le Secrétariat général

Le Secrétariat général du Ministère assiste le sous-ministre dans l'exécution de son mandat. À ce titre, il coordonne les activités du support informationnel, administratif et matériel reliées aux opérations courantes du Bureau du sous-ministre. De plus, le Secrétariat supporte les mécanismes de décision du Ministère, notamment le Comité exécutif et le Conseil de direction. Il coordonne également la préparation, l'élaboration et la mise en forme de certains dossiers particuliers ayant trait notamment aux travaux parlementaires et à la rédaction du rapport annuel du Ministère. En outre, il assume la délégation de pouvoir du ministre quant à l'application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

La Direction des affaires extra-ministérielles

La Direction des affaires extra-ministérielles assiste le sous-ministre et les directions générales dans la planification, l'orientation et le suivi des activités extra-ministérielles. De plus, elle voit à la conservation et à la diffusion, à l'intérieur du Ministère, d'informations concernant ces activités.

Afin de réaliser son mandat, la Direction entretient des relations avec certains ministères et organismes des gouvernements du Québec, du Canada et ceux des autres provinces et territoires. Elle participe, par ailleurs, aux rencontres fédérales-provinciales-territoriales, collabore au développement d'orientations stratégiques lors de négociations et présente au sous-ministre un état détaillé de la situation ainsi que les perspectives d'évolution.

La Direction conseille également le sous-ministre du Travail à l'occasion de conférences interprovinciales, fédérales-provinciales et internationales. Sur la scène internationale, elle coordonne la participation du Québec aux activités de l'Organisation internationale du travail (O.I.T.), notamment la Conférence internationale du travail qui a lieu annuellement à Genève.

La Direction des services juridiques

La Direction des services juridiques donne son avis sur toutes les questions de droit qui concernent le Ministère. Elle s'implique notamment au niveau de l'élaboration des projets de lois et de règlements et est responsable de leur rédaction. Elle voit aussi à la rédaction de contrats, d'ententes et d'autres textes de nature juridique. De plus, elle prend en charge les litiges qui mettent en cause le Ministère et représente celui-ci, le cas échéant, devant les tribunaux. La Direction exerce également ces fonctions auprès du ministère du Travail.

Sur le plan de l'effectif et du budget, le personnel cadre et les conseillers juridiques de la Direction relèvent du ministère de la Justice, tandis que le personnel de soutien relève du Ministère.

La Direction de la vérification

La Direction de la vérification analyse et évalue l'efficacité du contrôle incorporé dans toutes les activités du Ministère. Elle exerce également ses responsabilités auprès de partenaires fortement intégrés aux activités du Ministère, tels les commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre (C.F.P.) et les services externes de main-d'œuvre (SEMO).

Elle informe également les autres personnes concernées en matière de vérification gouvernementale (Vérificateur général et Contrôleur des finances) sur ses activités en vue d'assurer une coordination des activités de vérification.

Elle fait rapport aux autorités du Ministère pour chacune des activités analysées et présente, annuellement, au comité de vérification du Ministère un bilan des activités et un programme de travail pour l'exercice suivant.

La Direction comprend deux unités : le Service de vérification externe et le Service de vérification interne.

2.1.2 La Direction générale des politiques et des programmes

La Direction générale des politiques et des programmes assure la conception et l'élaboration des orientations, des politiques et des programmes du Ministère en matière de main-d'œuvre, de formation professionnelle, de développement de l'employabilité et de sécurité du revenu, en conformité avec les orientations, les politiques et les priorités gouvernementales dans ces domaines. Elle définit de plus les orientations du Ministère en matière de planification stratégique, de recherche et d'évaluation.

Ainsi, elle conseille le Ministre sur les politiques, les programmes d'action et les mesures à mettre en œuvre dans les domaines d'activités du Ministère. Par ailleurs, elle conseille et soutient les personnes responsables de la gestion des programmes et des mesures au niveau central, dans le réseau Travail-Québec et dans les C.F.P.

Cette direction générale joue également un rôle de premier plan dans les relations du Ministère avec ses partenaires internes et externes, tant au niveau de l'élaboration des positions et des stratégies du Québec dans les dossiers impliquant le gouvernement fédéral ou les gouvernements provinciaux que dans l'harmonisation des orientations et des politiques du Ministère avec celles de l'ensemble de l'appareil gouvernemental.

Enfin, elle assume un rôle-conseil en matière de relations avec les partenaires du Ministère, de partage des responsabilités et de financement des programmes, en plus d'assurer l'évaluation des politiques et des programmes du Ministère.

La Direction générale regroupe les unités administratives suivantes :

- le Bureau de la condition féminine;
- la Direction de la recherche;
- la Direction des politiques et des programmes de sécurité du revenu;
- la Direction des politiques et des programmes de développement de l'employabilité;
- la Direction des politiques et des programmes de main-d'œuvre et de formation professionnelle;
- la Direction de l'évaluation et de la statistique.

Le Bureau de la condition féminine

Le Bureau de la condition féminine s'assure de la prise en compte des intérêts et des droits des femmes dans l'élaboration et l'application des politiques, des programmes et des mesures spécifiques du Ministère en matière de main-d'œuvre, de formation professionnelle, de développement de l'employabilité et de sécurité du revenu.

Le Bureau joue ainsi un rôle-conseil sur toute question touchant la promotion de l'égalité des femmes; il analyse les besoins des femmes et l'incidence des projets de politiques et de programmes sur leur situation économique et il formule les priorités d'action et d'intervention du Ministère dans le but d'améliorer leurs conditions de vie. De plus, le Bureau exerce une fonction de consultation auprès des représentants des secteurs public et privé intéressés à la condition féminine et développe différents moyens d'informer les employés et clients du Ministère sur la situation des femmes au travail.

La Direction de la recherche

La Direction de la recherche réalise l'ensemble des activités de recherche reliées aux champs de la main-d'œuvre, de la formation professionnelle, du développement de l'employabilité et de la sécurité du revenu. Ainsi, elle effectue des prévisions de la main-d'œuvre et de l'emploi à court et à long terme, et analyse les changements structurels reliés au marché du travail et leurs impacts sur les programmes et les clientèles du Ministère. De plus, elle réalise divers travaux touchant l'évolution des programmes et des clientèles en matière de sécurité du revenu, fournit une expertise et un support méthodologique aux autres unités administratives et établit des mécanismes d'échanges d'information avec les différents groupes intéressés dans les secteurs public et privé.

La Direction des politiques et des programmes de sécurité du revenu

La Direction des politiques et des programmes de sécurité du revenu coordonne l'ensemble des activités de conception, d'élaboration et de développement des orientations, des politiques et des programmes de sécurité du revenu et en assure le suivi.

La Direction analyse les besoins de la population, établit des orientations et des priorités, améliore les mesures existantes, estime les coûts et les impacts budgétaires des nouvelles mesures. Elle participe également aux négociations intergouvernementales et interministérielles, de même qu'aux discussions avec les partenaires socio-économiques, et collabore à l'élaboration de la législation et de la réglementation. Enfin, elle fournit une assistance technique au réseau Travail-Québec en matière d'implantation et de fonctionnement des programmes et mesures découlant de la *Loi et du Règlement sur la sécurité du revenu* et de leur interprétation normative.

La Direction des politiques et des programmes de développement de l'employabilité

La Direction des politiques et des programmes de développement de l'employabilité assure la conception, l'élaboration et le suivi des orientations, des politiques et des programmes destinés à la clientèle de la sécurité du revenu en matière de développement de l'employabilité. Elle est également responsable des dossiers concernant les personnes handicapées et les relations avec les autochtones du Québec en ce qui a trait aux programmes gérés par le Ministère.

Ainsi, elle définit les orientations et le cadre normatif des mesures de développement de l'employabilité, révise l'ensemble des politiques, normes, critères et directives administratives touchant ces mesures de façon à ce qu'elles soient conformes à l'évolution des besoins de la clientèle, et fournit l'expertise nécessaire en regard des amendements et correctifs à apporter aux lois et aux règlements ayant une incidence sur le développement de l'employabilité.

Enfin, elle collabore avec le réseau Travail-Québec et les commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre de façon à atteindre les objectifs visés par les différentes mesures de développement de l'employabilité et participe activement aux négociations fédérales-provinciales en ce domaine.

La Direction des politiques et des programmes de main-d'œuvre et de formation professionnelle

La Direction des politiques et des programmes de main-d'œuvre et de formation professionnelle assure la conception, l'élaboration et la mise à jour des orientations et des politiques en matière de main-d'œuvre et de formation professionnelle, en plus de voir au développement des programmes permettant la réalisation de ces orientations.

Les domaines d'intervention de la Direction comprennent essentiellement les normes de travail, la formation professionnelle et l'adaptation de la main-d'œuvre, le développement et la promotion de l'emploi et les négociations fédérales-provinciales dans ces secteurs.

La Direction de l'évaluation et de la statistique

La Direction de l'évaluation et de la statistique évalue les programmes et les politiques du Ministère dans les domaines de la main-d'œuvre, de la formation professionnelle, du développement de l'employabilité et de la sécurité du revenu. Elle produit des statistiques en ces domaines et en est la dépositaire.

De façon plus spécifique, elle développe différents instruments méthodologiques, formule des recommandations quant aux orientations à privilégier en matière d'évaluation, évalue systématiquement les politiques et les programmes du Ministère et formule des recommandations sur les façons de les améliorer. Elle collabore également à l'évaluation des politiques et des programmes impliquant d'autres organismes fédéraux ou provinciaux, et coordonne le développement et la gestion du processus de collecte, de diffusion et de conservation des statistiques officielles du Ministère.

2.1.3 La Direction générale de la formation professionnelle

La Direction générale de la formation professionnelle assure la conception, l'élaboration et l'administration de mesures et de services en matière de formation et de qualification professionnelles de la main-d'œuvre, ainsi que la coordination de la gestion

et le soutien aux commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre.

Cette structure organisationnelle vise essentiellement à remplir, par rapport à la mission du Ministère, les rôles centraux de services-conseils, de soutien technique et administratif aux commissions de formation professionnelle, de consultation et de concertation avec des partenaires socio-économiques, de normalisation, de développement, de coordination, d'analyses ponctuelles et de négociation d'accords et d'ententes dans le domaine de la formation et de la qualification professionnelles.

La Direction générale comprend les directions suivantes :

— la Direction du développement;
— la Direction de la gestion des programmes et des services;
— la Direction du soutien à la gestion du réseau.

La Direction du développement

La Direction du développement coordonne l'ensemble des activités relatives au développement de plans, de mesures et de services en matière de formation et de qualification professionnelles de la main-d'œuvre. Tout en participant étroitement à l'élaboration des orientations, des priorités et des objectifs reliés aux politiques et aux programmes de formation, elle identifie et analyse les besoins de formation professionnelle tant selon les secteurs d'activité économique que pour les clientèles particulières.

En collaboration avec les C.F.P., la Direction assure l'identification des besoins de formation de la main-d'œuvre et des employeurs du Québec pour les fins des programmes québécois et de ceux prévus à l'*Accord Canada-Québec sur la formation en établissement*. Par cette démarche, elle assiste les C.F.P. dans la préparation des plans régionaux de formation à partir des besoins qui ont été estimés en région par l'entremise de comités consultatifs régionaux.

En outre, la Direction participe à l'établissement des positions et des stratégies qu'adopte le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle à l'intérieur des discussions et des négociations avec les gouvernements fédéral et provinciaux en matière de formation et de qualification professionnelles.

La Direction du développement est constituée de deux unités administratives : le Service des secteurs d'activité économique et le Service d'analyses et de projets.

La Direction de la gestion des programmes et des services

La Direction de la gestion des programmes et des services coordonne l'ensemble des activités relatives à l'application de la loi et des règlements qui en découlent, à la mise en œuvre et au suivi des progammes, mesures et services de formation et de qualification professionnelles de la main-d'œuvre.

Plus spécifiquement, elle assure le développement du cadre normatif, des modalités d'implantation et des mécanismes opérationnels nécessaires, afin d'être en mesure de donner des conseils d'ordre technique et professionnel aux commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre pour ce qui est des programmes de formation professionnelle de la main-d'œuvre, ainsi qu'au réseau Travail-Québec pour les programmes d'adaptation, d'apprentissage et de qualification professionnelle de la main-d'œuvre découlant de la loi, des règlements et des ententes.

Par ailleurs, la Direction participe à la préparation des dossiers et aux négociations relatives à l'*Accord Canada-Québec sur la formation en établissement* et à l'*Entente Canada-Québec sur la planification de l'emploi*, ainsi qu'aux travaux des comités conjoints intergouvernementaux, interministériels et ministériels relatifs à l'adaptation, à l'apprentissage, à la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre.

Enfin, elle participe à la préparation des plans annuels de formation professionnelle et en assure la mise en œuvre et le suivi.

La Direction comprend trois services : le Service des programmes d'apprentissage et de qualification, le Service des programmes de formation professionnelle et le Service d'adaptation de la main-d'œuvre.

La Direction du soutien à la gestion du Réseau

La Direction du soutien à la gestion du Réseau assure aux commissions de formation professionnelle le support technique et professionnel en matière de ressources financières, humaines, matérielles et informationnelles pour la mise en œuvre et la gestion des activités de formation professionnelle de la main-d'œuvre.

2.1.4 La Direction générale du réseau Travail-Québec

La Direction générale du réseau Travail-Québec assure l'implantation et l'administration des programmes, des mesures et des services reliés à l'aide financière dans les limites de la *Loi sur la sécurité du revenu*, la préparation et l'intégration à l'emploi pour les prestataires de la sécurité du revenu, l'aide aux

parents pour leurs revenus de travail ainsi que l'aide financière pour les enfants en service de garde et la contribution pour les adultes hébergés.

En plus du réseau Travail-Québec, la Direction générale comprend les unités administratives suivantes :

— la Direction des opérations du Réseau;
— la Direction de la gestion des ressources;
— la Direction de l'évaluation et du contrôle;
— la Coordination générale de la réforme;
— la Coordination générale de la refonte des systèmes.

Le réseau Travail-Québec

Le réseau Travail-Québec comprend 108 centres Travail-Québec répartis sur tout le territoire québécois et 20 bureaux de la sécurité du revenu gérés par la ville de Montréal, tous regroupés sous 15 directions régionales. L'administration de l'ensemble du Réseau est sous la supervision du sous-ministre adjoint et directeur général du réseau Travail-Québec.

Les directions régionales coordonnent la mise en œuvre, l'implantation et l'administration des programmes et des services du Ministère en matière d'aide et d'intégration à l'emploi, et de sécurité du revenu.

De leur côté, les centres Travail-Québec dispensent ces services sur une base locale, permettant aux programmes, mesures et services du Ministère d'être plus accessibles à la population.

La Direction des opérations du Réseau

La Direction des opérations du Réseau est responsable de la planification, de l'organisation, du suivi et du contrôle des activités relatives à l'implantation et à l'application de tous les programmes d'aide financière, d'employabilité, d'intégration à l'emploi et de tout autre programme dont l'opération est ou pourrait être éventuellement confiée au réseau Travail-Québec. Elle fournit également au Réseau tout le support conseil et technique requis pour la continuité et la qualité uniforme des services à la clientèle. Enfin, la Direction se doit d'établir la planification stratégique des opérations spécifiques au Réseau. La Direction comprend les services suivants : le Service des programmes d'aide financière, le Service des programmes de préparation et d'intégration à l'emploi, les Services régionalisés et le Service de la qualité des systèmes en opération.

La Direction de la gestion des ressources

La Direction de la gestion des ressources est chargée de la conception, de l'élaboration et de l'implantation de politiques et de règles administratives propres aux besoins du Réseau ou de la mise en œuvre des politiques et règles administratives gouvernementales ou ministérielles. Elle met en place des méthodes et des mécanismes assurant la planification et la gestion des activités du Réseau, l'obtention et l'utilisation efficiente et efficace des ressources confiées. Elle développe et applique des politiques et des mesures de recouvrement.

La Direction comprend les services suivants : le Service de la planification stratégique du Réseau, le Service de la gestion des ressources humaines, le Service de la gestion des ressources financières et matérielles, le Service du système d'information de gestion et de la bureautique, et la Direction du recouvrement.

La Direction de l'évaluation et du contrôle

La Direction de l'évaluation et du contrôle a la responsabilité de l'évaluation régulière de la qualité de la gestion du réseau Travail-Québec et des politiques qui la supportent. Elle évalue également l'application des politiques et règles administratives de la Direction générale. La Direction conçoit, élabore et voit à l'application de la stratégie et des politiques de contrôle a priori et a posteriori de l'attribution des ressources, des services aux prestataires et des programmes confiés au réseau Travail-Québec.

Elle répond aussi aux demandes d'information et de renseignements ainsi qu'aux plaintes provenant des citoyens et adressées soit au ministre, soit au sous-ministre, soit au directeur général du Réseau.

La Direction comprend les services suivants : le Service des politiques et analyses de contrôle, le Service des activités d'enquêtes, le Service du contrôle de la régularité des opérations, le Service des renseignements et plaintes et le Service de l'évaluation et des études de gestion.

La Coordination générale de la réforme

L'équipe de coordination générale de la réforme a la responsabilité de programmer, d'organiser, de réaliser et de mettre en place, en collaboration avec toutes les directions générales du Ministère, tous les outils, aides, supports et matériels nécessaires à l'application et au respect des orientations, modalités, mesures et normes de la *Loi sur la sécurité du revenu*. Elle assure également un travail de coordination, de support-conseil et d'aide technique au Réseau pendant toute l'année de conversion des dossiers des prestataires.

La Coordination générale de la refonte des systèmes

L'équipe de coordination générale de la refonte des systèmes définit clairement les besoins administratifs opérationnels auxquels doivent répondre les

nouveaux systèmes et définit, en conséquence, les devis et les spécifications des systèmes à développer. Elle a également la responsabilité de recevoir, de tester et d'approuver les systèmes développés et d'en coordonner la mise en place harmonieuse et l'utilisation universelle et efficace par tout le personnel du Réseau, responsabilité à laquelle s'ajoute celle de réaliser des études d'orientation et de conception sur l'organisation du travail.

2.1.5 La Direction générale des ressources informationnelles

La Direction générale des ressources informationnelles conseille les autorités du Ministère en matière de ressources informationnelles, assure le développement et l'exploitation des systèmes informatiques reliés à l'administration de ses programmes et propose les orientations et les priorités de développement, de révision et de modification des systèmes, axées sur les politiques ministérielles.

La Direction générale comprend les unités administratives suivantes :

- la Direction du soutien à la productivité;
- la Direction du développement « continuité »;
- la Direction du développement « refonte »;
- la Direction du traitement de l'information;
- le Service de la planification stratégique et de la coordination.

La Direction du soutien à la productivité

La Direction du soutien à la productivité assure le conseil, le soutien et l'expertise aux unités administratives du Ministère en ce qui concerne la bureautique et l'infocentre et aide à l'amélioration de la productivité des ressources dédiées au développement des systèmes.

La Direction du développement « continuité »

La Direction du développement « continuité » fournit aux gestionnaires du Ministère les conseils, le soutien et l'expertise sur les moyens propres à augmenter l'efficacité et l'efficience du fonctionnement de leur unité administrative dans l'opération de leurs systèmes actuels.

La Direction du traitement de l'information

La Direction du traitement de l'information réalise les activités nécessaires à la gestion des systèmes en production, à l'exploitation des données, au fonctionnement du centre de traitement et à l'évolution adéquate de sa capacité de traitement, à la sélection et à la gestion optimale du matériel et des logiciels informatiques du Ministère.

La Direction du développement « refonte »

La Direction du développement « refonte » fournit aux gestionnaires du Ministère l'expertise, le soutien et les conseils relatifs au développement de la refonte des systèmes centraux, à l'ingénierie des systèmes, à la gestion du plan et des bénéfices et autres secteurs reliés à cette refonte.

Le Service de la planification stratégique et de la coordination

Le Service de la planification stratégique et de la coordination conseille le directeur général en matière de planification stratégique et opérationnelle, coordonne et assure le suivi des travaux de développement des systèmes, coordonne le programme de sécurité informatique, en plus d'élaborer et de recommander des orientations.

2.1.6 La Direction générale de l'administration

La Direction générale de l'administration assure à l'ensemble des unités administratives du Ministère le soutien administratif nécessaire dans les domaines tels que l'administration du personnel, l'élaboration et l'administration du budget, le contrôle et le suivi des dépenses, la fourniture de services en aménagement et en messagerie, l'équipement et le matériel de bureau et, enfin, la planification et la réalisation des programmes ministériels de communication.

Ce rôle s'exerce également par la conception de politiques et d'outils visant à supporter les gestionnaires dans leurs activités et en s'assurant de mettre à leur disposition la meilleure expertise.

La Direction générale de l'administration comprend quatre directions :

- la Direction des communications;
- la Direction des ressources financières;
- la Direction des ressources humaines;
- la Direction des ressources matérielles.

La Direction des communications

La Direction des communications informe la population sur les lois, les programmes et les services du Ministère. À cette fin, elle conçoit et planifie différents programmes de communication, réalise des campagnes d'information, de relations publiques et de publicité portant sur les politiques, programmes et services du Ministère, et répond aux demandes de renseignements provenant du public. La Direction est également responsable des programmes et politiques touchant les communications internes au Ministère.

La Direction conseille et assiste les unités administratives du Ministère en matière de communication

et de relations publiques tant au niveau central que dans le réseau Travail-Québec. Ainsi, elle informe les autorités et gestionnaires du Ministère, et les conseille sur l'élaboration et l'application de stratégies de communication relatives aux différents secteurs du Ministère. Enfin, la Direction assure la traduction des documents officiels du Ministère.

La Direction comprend deux services : le Service de l'information et le Service des moyens en communication.

La Direction des ressources financières

La Direction des ressources financières définit la politique budgétaire du Ministère, coordonne les activités relatives au cycle budgétaire et dispense aux gestionnaires des services-conseils en matière budgétaire. Sur le plan des opérations financières, elle voit à l'identification des politiques, des directives et des procédures financières du Ministère ainsi qu'à l'implantation et à la mise à jour du plan de gestion financière, à la coordination des activités de contrôle des engagements financiers de l'ensemble des programmes et des mesures.

Elle assure également un ensemble de tâches opérationnelles relativement à la gestion financière de diverses ententes de services pour l'administration de certains programmes et mesures du Ministère, à la facturation du Programme de sécurité du revenu concernant le régime d'assistance publique du Canada, à l'administration du Programme d'allocations de maternité et à la coordination des activités reliées à l'émission et au contrôle des chèques.

Enfin, la Direction est responsable de l'administration des revenus et recettes du Ministère par la mise en place des mécanismes comptables et administratifs appropriés et collabore avec le Service du recouvrement de la Direction générale du réseau Travail-Québec à la révision du programme de recouvrement du Ministère.

La Direction comprend trois services : le Service des opérations financières, le Service de la planification budgétaire et le Service des revenus.

La Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines conseille et soutient les gestionnaires du Ministère dans l'application des lois et politiques gouvernementales reliées aux ressources humaines.

De façon plus spécifique, la Direction répond aux besoins des gestionnaires en matière de planification et de gestion de l'effectif régulier et occasionnel, de détermination du niveau d'emploi et du classement, de classification et d'organisation administrative.

De plus, elle réalise des diagnostics organisationnels et met à la disposition des gestionnaires des services-conseils destinés à améliorer l'efficacité de la gestion et à favoriser l'adaptation aux changements.

La Direction fournit également le conseil et le soutien concernant l'interprétation et l'application des conventions collectives et des règlements de la fonction publique régissant les conditions de travail.

Elle assure l'administration des traitements, des rémunérations et des régimes d'avantages sociaux prévus aux conditions de travail.

Elle conçoit et coordonne des progammes d'apprentissage à la tâche et de développement du personnel.

La Direction compte quatre services : le Service de la dotation et de l'organisation, le Service des relations de travail, le Service des opérations en ressources humaines et le Service du développement des ressources humaines.

La Direction des ressources matérielles

La Direction des ressources matérielles conseille et assiste les gestionnaires du Ministère dans l'acquisition et la gestion de leurs ressources matérielles.

Ainsi, elle procure aux unités administratives du Ministère des biens et services en matière d'octroi de contrats de services, d'achats, d'approvisionnement, de télécommunications, de gestion des imprimés administratifs, de gestion des espaces et des documents ainsi que divers services auxiliaires tels que les mesures d'urgence, la gestion des inventaires, la conservation des documents, la microfilmie, la manutention, le courrier, la messagerie et la gestion des espaces de stationnement.

La Direction comprend deux services : le Service de l'approvisionnement et des contrats et le Service de la gestion des espaces et des documents.

2.1.7 Le budget et l'effectif du Ministère

Au 31 mars 1990, le Ministère comptait 3 598 employés réguliers et avait utilisé l'équivalent de 1 234 années-personnes à titre d'employés occasionnels.

Par ailleurs, pour l'année 1989-1990, le Ministère a administré un budget totalisant des crédits de 2 950 848 800$.

Tableau 1

Effectif du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle au 31 mars 1990

Direction	Employés réguliers	Employés occasionnels utilisés (années-personnes)
Bureau du sous-ministre et unités relevant du sous-ministre[1]	63	5
Direction générale des politiques et des programmes	145	23
Direction générale de la formation professionnelle	193	27
Direction générale des ressources informationnelles	181	53
Direction générale du réseau Travail-Québec	2 626	998
Direction générale de l'administration	284	98
Conseil d'arbitrage	7	1
Direction et gestion de la Commission des affaires sociales	99	29
Total	**3 598**	**1 234**

1. Ceci regroupe les employés des unités suivantes :
   a) le personnel de soutien du Service juridique,
   b) le personnel de la Direction des affaires extra-ministérielles,
   c) le personnel de la Direction de la vérification,
   d) le personnel du Secrétariat général du Ministère.

Tableau 2

Budget du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, par programme

	Budget (000 $)	
Programme	**1989-1990**	**1988-1989**
Direction et gestion	262 093,6[1]	200 893,9[3]
Administration déléguée de programmes en sécurité du revenu	15 618,6	47 075,8[3]
Direction et gestion de la Commission des affaires sociales	8 020,1	8 039,8
Allocations de maternité	10 700,0	11 622,7
Prestations de sécurité du revenu	2 243 176,6[1]	2 129 357,0[3]
Assistance-maladie	158 449,2	152 279,6
Sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris	13 902,8	13 329,6
Aide aux parents pour leurs revenus de travail (APPORT)	29 900,0	37 548,2
Formation professionnelle de la main-d'œuvre	165 309,3[1]	162 143,6[3]
Protection et développement de l'emploi	43 678,6[2]	42 660,4[4]
Total	**2 950 848,8[5]**	**2 804 950,6[6]**

1. Ces montants contiennent des sommes provenant du programme *Protection et développement de l'emploi* :
   - Direction et gestion 3 352,3 $
   - Prestations de sécurité du revenu 50 259,3 $
   - Formation professionnelle de la main-d'œuvre 250,0 $
2. Ce montant tient compte d'un transfert de 8 902,5 $ vers les ministères sectoriels aux fins du programme *EXTRA*.
3. Ces montants contiennent des sommes provenant du programme *Protection et développement de l'emploi* :
   - Direction et gestion 3 959,1 $
   - Administration déléguée de programmes en sécurité du revenu 3 878,6 $
   - Prestations de sécurité du revenu 48 500,0 $
   - Formation professionnelle de la main-d'œuvre 5 122,2 $
4. Ce montant tient compte d'un transfert de 9 647,6 $ vers les ministères sectoriels aux fins du programme *Travaux communautaires*.
5. Ce montant comprend des crédits de 173 000,0 $ au programme de prestations de *sécurité du revenu*, de 3 000,0 $ au programme de *sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris* et de 7 000,0 $ au programme de *protection et développement de l'emploi* obtenus par un budget supplémentaire afin de couvrir le paiement anticipé de la paie du 1er avril 1990 et exclut les crédits relatifs à la paie du 1er avril 1989.
6. Ce montant comprend des crédits de 168 000,0 $ au programme de prestations de *sécurité du revenu*, de 3 000,0 $ au programme de *sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris* et de 5 000,0 $ au programme de *protection et développement de l'emploi* obtenus par un budget supplémentaire afin de couvrir le paiement anticipé de la paie du 1er avril 1989 et exclut les crédits relatifs à la paie du 1er avril 1988.

2.2 La clientèle du Ministère

La clientèle à la sécurité du revenu n'a pas connu une grande variation en 1990. Ainsi, on comptait, en mars 1990, 343 874 ménages, soit 3 195 ménages de plus que l'an passé à pareille date. La hausse n'a donc été que de 0,94 %. Il faut noter que le dénombrement des adultes nous indique cependant qu'il y a eu 490 adultes de moins en mars 1990, soit un écart de 0,12 % par rapport à l'année précédente. Depuis un an, la situation à la sécurité du revenu est donc relativement stable.

La nouvelle classification engendrée par l'entrée en vigueur de la *Loi sur la sécurité du revenu* divise maintenant la clientèle en deux programme : APTE et Soutien financier. De plus, on distingue les hébergés, c'est-à-dire les adultes seuls admis dans un centre d'hébergement, d'accueil, hospitalier ou de réadaptation. Ainsi, en mars 1990, on comptait 41 983 ménages au programme Soutien financier, 173 597 ménages au programme APTE et 10 735 adultes hébergés. De plus, la conversion des dossiers n'ayant pas encore été complétée à cette période, on dénombrait quelque 117 559 ménages non classifiés au sens de la nouvelle loi. On prévoit, une fois la conversion terminée, que 21 % des ménages seront classés au programme Soutien financier, 76 % au programme APTE et 3 % seront des adultes hébergés.

Tableau 3

La clientèle à la sécurité du revenu

	Adultes[1]		Ménages[2]		Clients[3]	
	31 mars 1990	31 mars 1989	31 mars 1990	31 mars 1989	31 mars 1990	31 mars 1989
Par classification						
Non classifiés	135 712	ND	117 559	ND	166 698	ND
Hébergés	10 735	ND	10 735	ND	10 735	ND
Soutien financier	42 652	ND	41 983	ND	50 717	ND
APTE	204 223	ND	173 597	ND	327 757	ND
• non disponibles	73 966	ND	55 464	ND	104 168	ND
• disponibles	44 690	ND	35 047	ND	55 598	ND
• participants	24 213	ND	21 038	ND	35 946	ND
• non participants	61 354	ND	46 914	ND	75 591	ND
• mixtes	NA	ND	15 134	ND	56 454	ND
Par type de ménage						
Personnes seules	222 785	215 536	222 785	215 536	222 785	215 536
Couples sans enfants	41 718	44 426	20 859	22 213	41 718	44 426
Familles monoparentales	71 641	72 010	71 641	72 010	179 782	179 614
Couples avec enfants	57 178	61 840	28 589	30 920	111 622	119 723
Par âge du chef						
Moins de 21 ans	19 532	ND	18 395	19 194	180 032	183 909
21 — 24 ans	33 251	ND	30 185	30 252	35 084	35 979
25 — 29 ans	50 632	ND	44 448	42 213	50 875	49 468
30 — 44 ans	144 493	ND	126 313	125 232	144 502	144 349
45 — 59 ans	109 007	ND	93 005	92 686	109 007	109 560
60 — 64 ans	30 922	ND	27 057	26 601	30 922	30 580
65 ans et +	5 485	ND	4 471	4 501	5 485	5 454
Total	**393 322**	**393 812**	**343 874**	**340 679**	**555 907**	**559 299**

1. Personne qui n'est pas un enfant à charge. Sont considérés comme adultes, les personnes seules, les chefs de famille monoparentale, les deux conjoints d'un couple.

2. Appellation générale désignant soit un adulte seul, soit une famille (famille monoparentale ou couple avec ou sans enfants).

3. Personne dont la subsistance est assurée par la sécurité du revenu. Par exemple, un couple avec trois enfants à charge représente cinq clients.

Tableau 4

La clientèle à la sécurité du revenu

	Adultes		Ménages		Clients	
	31 mars 1990	31 mars 1989	31 mars 1990	31 mars 1989	31 mars 1990	31 mars 1989
Par sexe						
Masculin	177 013	204 435	166 101	162 928	259 895	258 949
Féminin	216 309	189 377	177 773	177 751	296 012	300 350
Par région						
Gaspésie — Îles-de-la-Madeleine	11 141	11 396	8 750	8 817	16 248	16 788
Bas-Saint-Laurent	15 359	15 742	12 254	12 392	21 573	22 322
Saguenay — Lac-Saint-Jean	18 718	19 622	15 846	16 369	26 363	27 670
Québec	35 760	35 820	31 814	31 428	47 225	47 678
Chaudière-Appalaches	16 789	16 931	14 113	14 023	23 050	23 332
Mauricie — Bois-Francs	31 536	31 576	27 142	26 819	44 000	44 612
Estrie	15 604	15 552	13 537	13 250	22 199	22 353
Montréal métro	31 407	32 224	28 234	28 951	47 116	47 678
Laurentides	19 034	18 524	16 430	15 717	26 983	26 290
Montérégie-Ouest	28 138	27 758	24 949	24 368	41 521	41 499
Lanaudière	14 709	14 522	12 544	12 230	21 225	21 035
Laval	9 171	8 840	8 272	7 888	13 359	13 048
M.S.R.V.M.[1]	93 750	93 525	85 197	84 545	128 855	128 918
Montérégie-Est	18 872	18 745	16 485	16 144	26 909	26 996
Outaouais	16 524	16 511	14 064	13 828	24 491	24 583
Abitibi — Témiscamingue	8 410	7 806	7 121	6 586	12 084	11 261
Côte-Nord	7 161	7 617	6 061	6 356	10 495	11 235
Nord-du-Québec	1 195	1 082	1 017	919	2 167	1 952
Central	44	49	44	49	44	49
Total	**393 322**	**393 812**	**343 874**	**340 679**	**555 907**	**559 299**

1. Module Sécurité du revenu de la ville de Montréal.

Tableau 5

La clientèle au programme APPORT ayant reçu des acomptes mensuels du Ministère

	1989[2]			1988[1]		
	monoparentale	biparentale	Total	monoparentale	biparentale	Total
Nombre d'enfants						
1 enfant	4 650	2 904	7 554	4 821	2 820	7 641
2 enfants et +	2 483	6 018	8 501	2 500	5 904	8 404
Total	**7 133**	**8 922**	**16 055**	**7 321**	**8 724**	**16 045**

1. Acomptes versés par le Ministère : 10,4 millions de dollars.
Nombre de familles ayant reçu des acomptes mensuels : 16 045.

2. Acomptes versés par le Ministère : 18,4 millions de dollars.
Nombre de familles ayant reçu des acomptes mensuels : 16 055.

Les acomptes versés par le Ministère représentent 75 % du calcul de la prestation annuelle estimée. En 1988, les acomptes versés ne couvraient que les sept derniers mois (de juin à décembre 1988) alors qu'ils couvraient la totalité de l'année (de janvier à décembre) en 1989.

Partie III
Des services

Le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle offre à sa clientèle une multitude de services dans les domaines de la main-d'œuvre, de la formation professionnelle et de la sécurité du revenu, par l'entremise de ses nombreux programmes et mesures.

3.1 En main-d'œuvre et formation professionnelle

3.1.1 La formation professionnelle

Deux ententes fédérales-provinciales ainsi qu'une loi québécoise encadrent l'ensemble des activités relatives à la formation professionnelle de la main-d'œuvre. Il s'agit de l'Accord Canada-Québec sur la formation en établissement (1986-1989), de l'Entente Canada-Québec sur la planification de l'emploi (1985-1987) et de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*.

Dans ce contexte, le Ministère a assuré, à partir des besoins identifiés et retenus par les commissions de formation professionnelle, la préparation de plans annuels de formation en établissement ainsi que le contrôle, le suivi et l'évaluation de la réalisation de ceux-ci. Les commissions de formation professionnelle et les ministères de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et de la Science sont appelés à participer à la réalisation de ces plans.

Les programmes découlant de l'Accord Canada-Québec sur la formation en établissement

Initiation aux métiers non traditionnels Accès aux carrières technologiques

Ces deux programmes facilitent l'insertion des femmes dans les emplois dits « non traditionnels », c'est-à-dire là où elles représentent moins du tiers de la main-d'œuvre. Le programme Initiation aux métiers non traditionnels est de l'ordre d'enseignement secondaire tandis que le programme Accès aux carrières technologiques est de l'ordre d'enseignement collégial. Il s'agit d'une session à plein temps, se tenant le jour, dans un établissement du réseau public d'éducation. Ces programmes s'adressent aux femmes désireuses d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail et de participer à une expérience d'exploration et d'initiation à des métiers non traditionnels. Le programme comprend des activités d'information, d'orientation et des ateliers d'exploration technique.

Formation sur mesure en établissement (F.M.E.)

Ce programme regroupe essentiellement une série d'activités spécifiquement adaptées aux besoins particuliers d'une entreprise, d'un organisme sans but lucratif. Les achats de formation sur mesure font l'objet d'une planification annuelle et sont effectués par les commissions de formation professionnelle auprès d'établissements de formation. La coordination de ces activités est confiée aux C.F.P.

Ces activités s'adressent généralement à la main-d'œuvre en emploi ou sur le point d'y accéder.

Ce type de formation est également offert aux clients de la sécurité du revenu en ayant pour objectif le développement des compétences professionnelles nécessaires afin de permettre à ces clients d'occuper des emplois disponibles sur le marché du travail. Il s'agit donc d'un deuxième volet (le volet « employabilité ») qui s'ajoute à la F.M.E. et qui est exclusivement destiné aux clients de la sécurité du revenu, tandis que le premier volet (le volet « emploi ») demeure orienté vers l'entreprise.

Accès à la formation professionnelle

Ce programme se divise en trois volets permettant aux femmes d'acquérir la formation de base nécessaire à la formation professionnelle collégiale.

Volet 1 : Acquisition du diplôme d'études secondaires

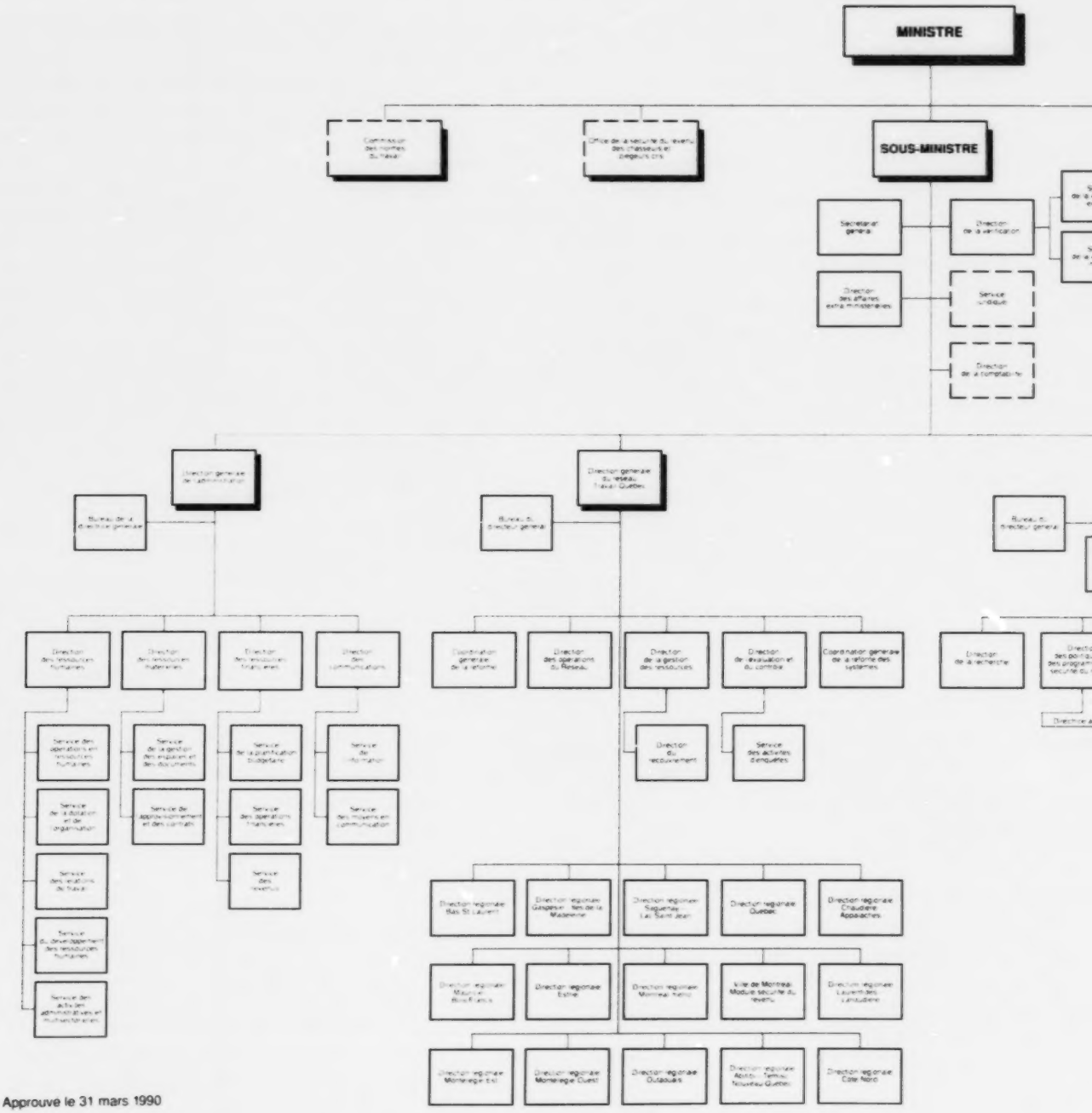
Cette formation est préparatoire à l'emploi ou à la formation professionnelle. Ce cours de formation générale avec un encadrement pédagogique tient compte des besoins particuliers des femmes. La clientèle visée est celle des femmes ayant déjà entrepris une démarche d'intégration ou de réintégration professionnelle et présentant un besoin de formation avant d'accéder au marché du travail.

Les activités d'encadrement spécifique leur permettent de développer des habiletés personnelles telles que la concentration, les méthodes de travail, la mémorisation, la gestion du temps, la gestion de son stress et la confiance en soi.

Volet 2 : Mise à niveau

Ce volet facilite l'accès à la formation professionnelle collégiale des femmes ayant déjà atteint la quatrième année du niveau secondaire, mais qui n'ont pas les préalables nécessaires à la formation profession-

Gouvernement du Québec
Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle
Direction du Ministère

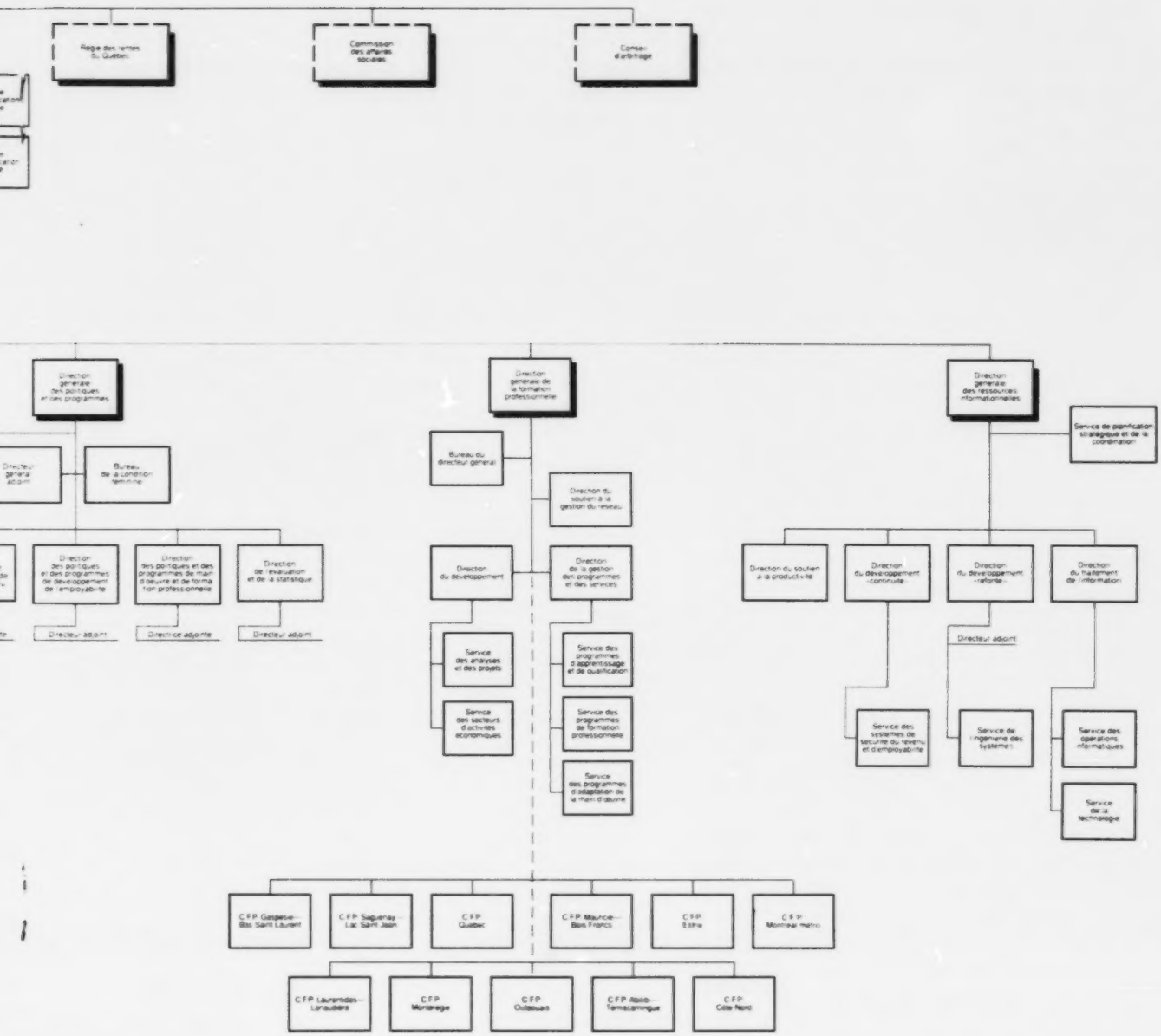


Approuvé le 31 mars 1990

JEAN PRONOVOST
Sous-ministre

SERVICES AUX CITOYENS

Structure administrative
au 31 mars 1990



SERVICES AUX CITOYENS ET AUX ENTREPRISES

nelle scientifique et technologique (mathématiques, physique, chimie). Elles bénéficient également d'un encadrement et d'un suivi particuliers. La clientèle visée est celle des femmes qui ont entrepris une démarche de retour sur le marché du travail et dont l'objectif professionnel les oriente vers des secteurs technologiques, scientifiques ou de nouveaux secteurs d'emploi qui requièrent une formation postsecondaire.

Volet 3 : Préformation à la formation technologique

Cette formation de courte durée augmente les chances des femmes d'accéder aux formations technologiques et favorise chez elles l'acquisition d'une confiance en leurs capacités de résoudre des problèmes par des activités de raisonnement logique et par des applications aux domaines de la technologie ou des sciences. Elle vise aussi à développer la persévérance des femmes dans leur cheminement professionnel dans un secteur relié aux technologies modernes. La clientèle cible est celle des femmes ayant entrepris une démarche de retour sur le marché du travail et qui poursuivent un objectif professionnel dans un secteur relié aux technologies modernes dont l'atteinte suppose une formation postsecondaire.

Formation préparatoire à l'emploi

La Formation préparatoire à l'emploi est un programme spécifique de formation pour toute personne présentant des difficultés personnelles d'intégration au marché du travail.

L'objectif général de cette formation est de permettre à l'adulte d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail en développant ses habiletés et ses attitudes afin d'accroître son employabilité et ses capacités de maintenir un emploi.

La formation, de l'ordre d'enseignement secondaire, est axée principalement sur l'information et l'orientation professionnelle et les techniques de recherche d'emploi. De plus, l'adulte est placé dans diverses situations d'apprentissage lui permettant d'agir et de progresser par rapport à son développement personnel, social et professionnel. La formation, de jour et à plein temps, d'une durée moyenne de 20 semaines, est offerte par les établissements du réseau public d'éducation.

Les programmes découlant de l'Entente Canada-Québec sur la planification de l'emploi

Développement de l'emploi

Ce programme offre aux employeurs une aide financière et technique afin de favoriser l'embauche de personnes en situation de chômage depuis longtemps et de certaines clientèles particulières, tout en permettant aux participants d'acquérir une expérience de travail ainsi qu'une formation en vue d'obtenir un emploi stable et productif.

Intégration professionnelle

Le programme Intégration professionnelle vient en aide aux personnes éprouvant des difficultés à faire la transition du monde des études ou du foyer au monde du travail en offrant aux participants un agencement d'expériences et de formation. À l'intérieur de ce programme, les commissions de formation professionnelle approuvent les plans de formation et effectuent des visites de suivi des activités.

Acquisition de compétences

Le programme Acquisition de compétences offre aux employeurs une aide financière et technique favorisant l'acquisition de nouvelles compétences pour les salariés ayant à s'adapter à l'évolution de la technologie et des marchés.

Pénuries de main-d'œuvre

Ce programme offre aux employeurs une aide financière et technique afin d'assurer la formation et le développement des compétences de façon à prévenir ou corriger les pénuries de main-d'œuvre identifiées.

Les programmes québécois de formation professionnelle

Soutien à la formation en entreprise

Le programme Soutien à la formation en entreprise est le premier programme de formation professionnelle qui s'adresse aux entreprises et entièrement financé et administré par le Québec. Il aide les petites et moyennes entreprises à planifier le développement de leurs ressources humaines avec la participation de leurs employés, en leur offrant une aide financière et technique pour appuyer les efforts de formation. L'aide vise l'élaboration d'un plan de développement des ressources humaines. La formation, à l'intérieur de ce plan, est appelée à répondre aux besoins reliés aux changements technologiques, à l'accroissement de la productivité et aux changements organisationnels.

La durée du plan de développement des ressources humaines doit être d'au moins six mois et ne peut dépasser trois ans.

Recyclage et perfectionnement de la main-d'œuvre

Le programme Recyclage et perfectionnement de la main-d'œuvre permet d'accroître la compétence des travailleurs, en emploi ou non, en répondant à leurs

besoins en matière de recyclage et de perfectionnement, notamment dans les secteurs en perte de vitesse ou touchés par des changements technologiques.

Le nombre d'heures de formation se situe entre un minimum d'une quinzaine d'heures et un maximum de 624 heures. Habituellement, ce programme est offert à raison d'un maximum de 24 heures par semaine.

Transition-Travail

Le programme Transition-Travail s'adresse plus particulièrement aux femmes qui désirent s'intégrer au marché du travail ou le réintégrer après une absence plus ou moins prolongée, et qui ont besoin d'aide pour faire la transition entre le milieu familial et le monde du travail. Cette formation leur permet de découvrir le métier ou la profession qui répond à leurs aptitudes et à leurs aspirations.

Il s'agit d'une session d'orientation professionnelle d'une durée de cinq semaines, à plein temps, organisée par les commissions scolaires et les cégeps, en collaboration avec les commissions de formation professionnelle. La formation donne la possibilité aux femmes de prendre connaissance des différentes étapes qu'elles doivent franchir avant d'intégrer le monde du travail, soit l'exploration des différents secteurs d'emplois traditionnels et non traditionnels, la connaissance de soi, la démystification du marché du travail.

Le programme comporte également des activités qui permettent d'actualiser certaines habiletés comme la concentration, la créativité, l'expression écrite, etc. Il favorise le développement d'aptitudes concernant les différents mécanismes de recherche et de conservation d'un emploi. Des allocations hebdomadaires de formation sont versées aux participantes par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

3.1.2 L'apprentissage et la qualification professionnelle

Les activités relatives à l'apprentissage et à la qualification professionnelle s'inscrivent à l'intérieur de la réglementation édictée en vertu de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* et de la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Un règlement régit l'apprentissage et la qualification professionnelle des candidats pour 31 métiers et spécialités dans l'industrie de la construction, tandis qu'un autre touche 15 métiers, spécialités ou catégories d'emploi dans les secteurs autres que la construction.

Dans ce contexte, le Ministère s'assure que les personnes possèdent la compétence et les habiletés nécessaires à l'exercice des métiers assujettis à la réglementation.

3.1.3 La protection et le développement de l'emploi

Reclassement des salariés licenciés collectivement

En vertu de l'article 45 de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* et du règlement qui en découle, tout employeur qui prévoit procéder à un licenciement collectif touchant au moins dix salariés au cours d'une période de deux mois consécutifs doit en donner avis au ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle dans les délais prescrits. Il doit aussi, à la demande du ministre, participer à la formation d'un comité de reclassement composé de représentants de l'employeur et de salariés.

Ce programme vient donc faciliter la réintégration au marché du travail des salariés licenciés par une aide financière et une expertise technique apportées aux comités de reclassement. Ces derniers définissent, élaborent et mettent en œuvre des mesures de main-d'œuvre nécessaires au reclassement des salariés, notamment l'entrevue-conseil, la méthode dynamique de recherche d'emploi et la protection d'emploi.

Protection de l'emploi dans l'entreprise

Créé afin de protéger les emplois menacés dans une entreprise ou dans un secteur d'activité économique spécifique, le programme Protection de l'emploi dans l'entreprise fournit une aide financière et une expertise technique aux comités de protection de l'emploi qui se sont constitués dans l'entreprise ou le secteur d'activité menacé par la perte d'emplois. Les comités peuvent ainsi s'employer à établir des diagnostics ou élaborer des plans de redressement.

Le programme permet au ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle d'être informé et d'agir dans toute situation conduisant ou susceptible de conduire à des licenciements. Le programme concerne quatre types d'entreprises :

- les entreprises où l'employeur prévoit devoir faire un licenciement collectif;
- les entreprises où l'employeur procède à des licenciements de nature temporaire;
- les entreprises où l'employeur éprouve des difficultés de fonctionnement susceptibles d'avoir un impact à moyen terme sur les emplois;
- les entreprises qui ont cessé leurs activités et qui présentent des possibilités de relance.

Les activités du programme se déroulent au sein des comités de protection de l'emploi, composés également de représentants de l'employeur et de représentants des salariés; un président, choisi par les parties, est aussi membre du comité.

Le représentant du ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle agit à titre de conseiller au sein du comité qui peut également faire appel à d'autres personnes-ressources (consultants publics ou privés) si leur expertise est nécessaire.

Adaptation de la main-d'œuvre

Le programme Adaptation de la main-d'œuvre facilite l'embauche, le recyclage et le développement de la main-d'œuvre dans les entreprises ou groupes d'entreprises réparties sur un territoire ou dans un secteur d'activité économique.

Les entreprises visées par ce programme sont celles qui emploient au moins dix salariés, qui procèdent à des changements administratifs, techniques ou économiques ayant des impacts significatifs sur leur main-d'œuvre, et dont l'employeur et les salariés ont donné leur accord à la constitution d'un comité d'adaptation de la main-d'œuvre.

C'est au niveau de la formation et du fonctionnement de ces comités que le programme apporte une aide, tant technique que financière.

Ces comités sont constitués également de représentants de l'employeur et de représentants des salariés; un président, choisi par les parties, est aussi membre du comité. Le représentant du ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle agit à titre de conseiller au sein du comité qui peut également faire appel à d'autres personnes-ressources (consultants publics ou privés) si leur expertise est nécessaire.

Les comités définissent et analysent la situation de la main-d'œuvre dans les entreprises, élaborent des plans d'action comprenant des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre et d'autres mesures d'aide appropriées et voient à la mise en œuvre et au suivi de ces plans d'action.

Adaptation des travailleurs âgés

Le programme Adaptation pour les travailleurs âgés (PATA), mis en place conjointement avec le gouvernement fédéral, intervient d'une manière sélective lors de licenciements majeurs et permanents, dont les répercussions risquent d'être importantes pour les travailleurs âgés. Il s'applique principalement aux licenciements de toutes les industries du secteur privé et des sociétés d'État à vocation commerciale survenus après le 1er janvier 1988. Évalués cas par cas par un comité PATA composé de représentants de Travail-Canada et du Ministère, les licenciements doivent comporter certaines caractéristiques afin d'être admissibles au programme, notamment la permanence du licenciement, le nombre de travailleurs âgés touchés, et les faibles possibilités de réintégration en emploi de ces travailleurs.

De leur côté, les travailleurs admissibles aux prestations versées en vertu du programme doivent, notamment, être âgés de 55 à 64 ans lors du licenciement, avoir travaillé 15 ans au cours des 20 dernières années, et avoir expiré leur droit aux prestations d'assurance-chômage consécutif au licenciement.

3.1.4 L'aide à l'emploi

Aide à l'intégration en emploi (PAIE)

Nouveau programme implanté en 1989, le programme Aide à l'intégration en emploi permet aux prestataires de la sécurité du revenu, qui sont prêts à travailler et qui se cherchent un emploi, de réintégrer le marché du travail.

Il accorde une subvention aux employeurs pour l'embauche de personnes qui reçoivent une aide financière de la sécurité du revenu. Cette subvention couvre de 50 pour cent à 100 pour cent du salaire hebdomadaire selon le type d'employeur, et ce, pendant une période de 26 semaines. Les entreprises privées, les municipalités et les organismes à but non lucratif sont admissibles au programme, ainsi que les travailleurs autonomes. L'entreprise privée devra toutefois avoir été en exploitation continue au Québec pendant six mois au cours des 12 mois précédant la demande de subvention.

L'employeur reçoit la subvention pour la création d'un nouveau poste de travail dans le même genre d'emploi. À caractère permanent, l'emploi doit être un poste régulier et situé au Québec. Il pourra toutefois être à caractère saisonnier s'il a une durée minimale de 20 semaines.

Pour être admissible, le prestataire doit avoir cumulé au moins six mois à la sécurité du revenu au cours des 12 derniers mois. Les chefs de famille monoparentale et les personnes âgées de 45 ans et plus sont admissibles au programme dès leur inscription à la sécurité du revenu.

Expérience de travail (EXTRA)

La mesure Expérience de travail offre aux prestataires de la sécurité du revenu la possibilité d'effectuer une démarche visant à développer ou maintenir certaines habiletés, attitudes ou comportements susceptibles d'accroître leurs possibilités d'accéder au marché du travail.

Toute personne prestataire de la sécurité du revenu peut participer à la mesure, même si la priorité est

accordée à celles qui reçoivent des prestations depuis au moins un an. Quant au promoteur désireux d'engager des prestataires de la sécurité du revenu à l'intérieur de cette mesure, il doit être légalement constitué soit à titre d'organisme, de corporation ou d'entreprise, et opérer au Québec.

Les projets présentés à EXTRA doivent permettre la participation de personnes pendant une période de 12 mois, à raison de 80 heures par mois. Exceptionnellement, la durée de 12 mois pourra être prolongée jusqu'à un maximum de 15 mois, selon certaines conditions.

Pendant leur durée de participation, les prestataires reçoivent la prestation de base spécifique au statut de participant, ainsi que les prestations spéciales prévues au *Règlement sur la sécurité du revenu*. Une allocation supplémentaire peut également être octroyée aux participants par les promoteurs. Ces derniers reçoivent un montant mensuel pouvant aller jusqu'à 100 $ afin de couvrir les frais inhérents au fonctionnement de leur projet.

Stages en milieu de travail

La mesure Stages en milieu de travail permet aux prestataires de la sécurité du revenu d'acquérir une expérience de travail spécifique complétée par une formation pertinente hors production, soit en milieu de travail, soit en milieu scolaire. Ainsi, par l'acquisition de connaissances, d'habiletés et d'expériences professionnelles, le participant facilite son insertion dans des professions semi-qualifiées ou qualifiées et contribue à son intégration professionnelle.

Pour être admissible à la mesure, le prestataire de la sécurité du revenu doit avoir quitté les études régulières à plein temps depuis au moins neuf mois, et ne pas détenir de diplôme d'études collégiales de formation professionnelle, ni de diplôme universitaire. L'employeur qui désire engager un stagiaire doit être en exploitation continue au Québec depuis au moins 6 mois, que ce soit une entreprise, une corporation ou un organisme.

Le projet de stage doit, notamment, comporter une description de tâches, un plan de formation hors production et un plan de suivi de son déroulement. La participation du prestataire est d'une durée maximale de 52 semaines.

Pour sa participation, le prestataire reçoit, pendant la durée du stage, la prestation de base spécifique au statut de participant ainsi que les prestations spéciales reliées à sa participation. D'autre part, une allocation minimale supplémentaire de 100 $ est versée mensuellement par l'organisme d'accueil. Quant aux frais de formation hors production des stagiaires, tant chez l'employeur que dans un établissement ou un organisme de formation reconnu, ils sont assumés par le Ministère jusqu'à concurrence d'une moyenne provinciale de 350 $ par stagiaire.

Services externes de main-d'œuvre (SEMO)

Services externes de main-d'œuvre est une mesure de subvention destinée aux organismes à but non lucratif qui offrent des services professionnels personnalisés d'adaptation au travail à des personnes ou à des groupes de personnes éprouvant des difficultés particulières à s'intégrer au marché du travail. Ces services sont complémentaires à ceux dispensés par les centres Travail-Québec.

Pour bénéficier d'une aide financière, l'organisme doit être en mesure de démontrer la compétence de son personnel et la qualité des services offerts en matière de services d'adaptation au travail, de développement de l'employabilité et de placement.

Le Ministère accorde la préférence aux organismes qui offrent des services professionnels spécialisés non dispensés par les centres Travail-Québec, et qui s'adressent plus particulièrement aux prestataires de la sécurité du revenu exigeant une aide plus personnalisée, notamment les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les ex-détenus, les ex-alcooliques, les ex-toxicomanes, etc., pour qui le retour sur le marché du travail présente des difficultés particulières.

Les organismes subventionnés offrent les services suivants : évaluation du profil d'employabilité, counselling, définition des objectifs personnels, information sur le marché du travail, les entreprises et les occupations, suivi des participants pendant la période de recherche d'emploi et en cours d'emploi, organisation de séjours d'immersion en milieu de travail. En plus des services mentionnés précédemment, et de la prestation de base spécifique au statut du participant, les prestataires de la sécurité du revenu inscrits à la mesure SEMO peuvent bénéficier de certains avantages, comme les allocations pour la recherche et la préparation à l'emploi, pour des activités rémunérées d'immersion en milieu de travail et pour des frais de garde.

Rattrapage scolaire

Rattrapage scolaire est une mesure qui offre aux clients de la sécurité du revenu la possibilité de compléter une formation générale ou professionnelle jusqu'à l'obtention d'un diplôme d'études secondaires. Les possibilités de formation comprennent les études secondaires générales ou professionnelles, un programme d'alphabétisation et des cours de français pour les personnes non francophones. Tout en leur permettant d'augmenter leurs possibilités de s'intégrer au marché du travail, Rattrapage scolaire offre aux participants des programmes personnalisés et accélérés de formation.

Pour être admissible à la mesure, le participant doit avoir quitté les études régulières à plein temps depuis au moins neuf mois. S'il est détenteur d'un diplôme d'études secondaires, il peut être admis en formation générale ou professionnelle, selon le cas, s'il est démontré que son projet de formation augmente son employabilité ou lui donne accès à des études collégiales. Toutefois, la priorité d'admission est accordée aux prestataires ayant quitté les études depuis au moins deux ans.

Pour la durée de sa participation à la mesure, le prestataire reçoit la prestation de base selon sa situation (non employable ou employable et participant) ainsi que les prestations spéciales particulières à la mesure.

Retour aux études postsecondaires pour les chefs de famille monoparentale

Retour aux études postsecondaires pour les chefs de famille monoparentale est une mesure destinée exclusivement aux chefs de famille monoparentale prestataires de la sécurité du revenu. Cette mesure leur permet de poursuivre des études de niveau collégial ou universitaire afin d'augmenter leurs possibilités d'intégration au marché du travail.

Pour être admissible à la mesure, le chef de famille monoparentale doit avoir été prestataire de la sécurité du revenu pendant au moins 24 mois sur les 36 derniers mois, avoir un plan de développement de l'employabilité établi conjointement avec un agent du centre Travail-Québec, être admissible aux études postsecondaires à plein temps, ne pas être inscrit au programme Prêts et bourses, et s'inscrire, de préférence, dans un établissement public d'enseignement ou, à certaines conditions, dans un établissement privé. La durée de participation à la mesure s'étend jusqu'à un maximum de quatre trimestres au cours d'une période de 24 mois.

Pour sa participation à la mesure, le prestataire reçoit la prestation de base spécifique au statut de participant, à laquelle s'ajoutent certaines prestations spéciales prévues dans les limites de cette mesure.

Reconnaissance des activités de développement de l'employabilité (RADE)

La mesure RADE veut reconnaître la participation de prestataires de la sécurité du revenu à des activités de développement de l'employabilité offertes par des organismes extérieurs au Ministère, mais dont la valeur et la pertinence sont certifiées par ce dernier.

Tout prestataire pour qui la pertinence de participer à une telle activité a été établie et tout organisme légalement constitué sont admissibles à cette mesure.

Afin d'être reconnue, l'activité doit compléter l'éventail des mesures déjà offertes par le Ministère, avoir une durée pouvant varier de 90 heures à 20 semaines, et être constituée d'activités d'orientation et d'initiation à la recherche d'emploi ou de formation.

Pour la durée de sa participation à la mesure, le prestataire reçoit la prestation de base spécifique au statut de participant, en plus des prestations spéciales reliées à son engagement, d'une durée minimale de 60 heures par mois.

Aménagement concerté du temps de travail (PACTT)

Constituant le premier programme d'aide à l'emploi implanté au Québec avec l'accord et la collaboration des principaux partenaires patronaux et syndicaux, PACTT apporte une aide financière et technique aux employeurs et aux salariés qui désirent élaborer un plan d'aménagement et de réduction du temps de travail ou qui le mettent en application. Cette approche suppose un travail de concertation assez long pour l'entreprise puisque ce sont des attitudes et des modes d'organisation qui sont touchés.

Bon d'emploi plus

Remplacée en décembre 1989 par le programme PAIE, Bon d'emploi plus visait à aider les prestataires à accéder directement au marché du travail, au moyen de certificats émis par les centres Travail-Québec, lesquels étaient ensuite présentés directement aux employeurs éventuels par les prestataires eux-mêmes.

3.2 En sécurité du revenu

3.2.1 La sécurité du revenu

Entrée en vigueur le 1er août 1989, la *Loi et le Règlement sur la sécurité du revenu* ont remplacé la *Loi et le Règlement sur l'aide sociale*. Le régime de sécurité du revenu est une aide financière temporaire de dernier recours s'adressant aux personnes privées de leurs moyens de subsistance. Elle correspond au minimum auquel chacun a droit dans la société afin de subvenir à ses besoins de base. En plus de soutenir les personnes se trouvant dans l'incapacité d'assurer leur autonomie financière par un emploi, la sécurité du revenu vise à favoriser l'intégration ou le maintien au travail de ceux qui en ont la capacité. Ainsi, trois programmes découlant de la *Loi sur la sécurité du revenu* ont été mis en place afin d'atteindre ces objectifs.

Soutien financier

Le programme Soutien financier s'adresse particulièrement aux clients de la sécurité du revenu qui, pour une raison majeure, ne peuvent occuper un emploi. On entend par raison majeure une déficience,

une maladie physique ou mentale d'une durée permanente ou prolongée (douze mois et plus) et qui, juxtaposée à d'autres facteurs tels l'âge, la formation ou la scolarité, rend le client non employable. L'état de santé doit être constaté par un rapport médical.

Admise au programme, la personne obtient une aide de dernier recours couvrant l'ensemble des besoins de base, ainsi que des prestations spéciales pour répondre à certains autres besoins reconnus.

Actions positives pour le travail et l'emploi (APTE)

Destiné à toute personne seule âgée de 18 ans et plus ou toute famille dont le ou les membres adultes sont aptes à occuper un emploi, APTE leur offre la possibilité d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail.

Pour atteindre cet objectif, le programme propose trois moyens :

- une aide financière temporaire et de dernier recours couvrant une partie des besoins de base reconnus, ainsi que la permission de cumuler certains revenus de travail. Des prestations spéciales peuvent également couvrir d'autres besoins spécifiques;
- une aide à l'emploi sous forme de subventions salariales offertes à des employeurs des secteurs privé, public et communautaire, à l'intérieur de programmes ou mesures offerts par le Ministère;
- un ensemble de mesures de développement de l'employabilité visant l'intégration des prestataires au marché du travail.

Le montant de l'aide financière accordée ainsi que celui des revenus de travail permis varient selon la situation des prestataires par rapport aux mesures et autres moyens qui leur sont offerts par le programme. C'est ainsi que l'on retrouve quatre catégories de prestataires auxquelles correspondent quatre types de prestations :

- non participant : la personne ne désire pas participer aux mesures d'employabilité ou d'aide à l'emploi;
- non disponible : la personne ne peut, pour certaines raisons reconnues par la loi, participer à ces mesures. On entend par raisons reconnues un problème de santé attesté par un certificat médical et inférieur à 12 mois, une personne ayant des enfants à charge ne fréquentant pas l'école en raison de leur âge ou d'un handicap, une femme enceinte qui en fait la demande, et les personnes de 55 ans et plus qui demandent à être considérées comme non disponibles;
- disponible : la personne veut participer à une mesure qui ne peut lui être offerte au moment même de sa demande;
- participant : la personne participe effectivement à une mesure qui lui a été offerte. Elle reçoit le barème de participation pour la durée de son implication à la mesure.

Lorsque les deux conjoints d'une même famille ne sont pas dans la même catégorie de prestataires, le barème accordé tient compte de leur situation respective.

Aide aux parents pour leurs revenus de travail (APPORT)

Entré en vigueur le 1er janvier 1988 et intégré au régime de sécurité du revenu, le programme APPORT s'adresse aux familles avec enfants dont les revenus annuels de travail ou d'entreprise se situent entre certaines limites établies selon la situation familiale. En plus de résider au Québec et de posséder des actifs d'une valeur limitée, la famille doit comprendre au moins un enfant à charge de moins de 18 ans ou de 18 ans et plus s'il est aux études à plein temps, pour être admissible au programme.

L'aide offerte, qui tient compte de la situation familiale et financière des personnes, comprend un soutien au revenu familial et un remboursement d'une partie des frais de garde admissibles, le cas échéant. Elle tient compte également de plusieurs facteurs, notamment les revenus de travail, les autres revenus, les actifs et le nombre d'enfants à charge. Cette aide est versée pour chaque mois de travail effectué par la famille.

Le montant de la prestation est calculé sur une base annuelle, à partir des renseignements fournis par la famille. Il est versé, par anticipation, pour chaque mois de travail, sous forme d'un acompte. Le solde de la prestation est versé, s'il y a lieu, à la fin de l'année par le ministère du Revenu du Québec, lors de la déclaration du revenu.

3.2.2 L'allocation de maternité

L'allocation de maternité est un programme qui permet aux femmes devant s'absenter du travail pour cause de grossesse d'obtenir une compensation financière sous forme d'allocation de maternité. Pour ce faire, elles doivent être admissibles aux prestations d'assurance-chômage maternité et résider au Québec depuis au moins un an à la date du début de ce congé. Celles qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage maternité versées par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (C.E.I.C.) sont également admissibles au programme. Les listes

de la C.E.I.C. ainsi que les attestations écrites de cet organisme servent à établir l'admissibilité des requérantes.

3.2.3 L'assistance-maladie

Le programme d'assistance-maladie assume le coût des besoins de santé reconnus par la Régie de l'assurance-maladie du Québec en vertu de la *Loi sur l'assurance-maladie du Québec* et requis par les prestataires de la sécurité du revenu. Ces services spéciaux sont les médicaments et les services pharmaceutiques, les services optométriques, les services dentaires, les prothèses, les appareils orthopédiques, les dispositifs ou autres équipements, les aides auditives aux personnes de moins de 36 ans, à l'exception des personnes de 36 ans et plus possédant déjà une aide payée par la Régie.

De plus, le programme d'assistance-maladie couvre le coût des besoins de santé reconnus par la Régie en vertu de la *Loi sur la Régie de l'assurance-maladie du Québec*. Ces services sont les appareils fournis aux stomisés permanents, les prothèses dentaires et les aides auditives aux personnes de 36 ans et plus.

3.2.4 La sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris

La sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris est un programme qui s'adresse exclusivement aux bénéficiaires cris de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, qui optent pour la chasse, la pêche et le piégeage comme mode de vie sur ces territoires. Il leur attribue une aide financière sous forme d'allocation journalière et d'un supplément de revenu tenant compte des revenus d'un ménage cri. Le programme est administré par un organisme autonome, l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris, et ce dernier présente une rapport annuel distinct qui est déposé à l'Assemblée nationale.

Partie IV
Des résultats

Ce chapitre présente en trois volets les principales réalisations du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. Le premier de ces volets comprend des données statistiques sur les services du Ministère, par l'entremise de ses programmes et mesures. Le deuxième volet regroupe les actions du Ministère selon les quatre axes de développement qui le gouvernent. Enfin, un troisième volet présente certaines statistiques en rapport avec l'article 25 de la *Loi sur la sécurité du revenu* autorisant le ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle à user d'un pouvoir discrétionnaire dans le traitement de certains dossiers de personnes normalement inadmissibles à la sécurité du revenu.

4.1 Statistiques sur les programmes et les mesures du Ministère

4.1.1 En main-d'œuvre et formation professionnelle

Tableau 6

La formation professionnelle : formation générale et professionnelle à temps complet, du 1er avril 1989 au 31 mars 1990

Type de formation	Dépenses	Nombre de jours-élèves	Nombre de places réalisées
Formation professionnelle			
secondaire	14 017 531 $	493 744	3 809
collégiale	12 909 842 $	455 726	2 754
agricole	312 514 $	9 815	86
techniques maritimes	906 273 $	17 623	945
pêcheries	73 770 $	3 040	80
Formation générale	7 767 412 $	477 407	2 839
Formation aux autochtones			
professionnelle	1 008 806 $	26 540	225
générale	823 893 $	34 012	305
langues	0 $	0	0
formation préparatoire à l'emploi	196 693 $	5 380	50
Autres types de formation			
langues aux migrants	714 652 $	24 030	204
langues aux immigrants	8 232 640 $	340 940	2 539
initiation aux métiers non traditionnels	232 721 $	8 235	90
accès aux carrières technologiques	345 891 $	7 350	105
accès à la formation professionnelle	1 158 346 $	35 349	210
formation préparatoire à l'emploi	5 644 866 $	172 468	609
Total	**51 894 239 $**	**2 036 695**	**14 850**

Tableau 7

La formation professionnelle : autres formations, du 1er avril 1989 au 31 mars 1990

Programme	Dépenses	Nombre de participants
Formation sur mesure en établissement (F.M.E.)		
— en emploi	34 093 000 $	17 000
— en employabilité	14 315 000 $	1 440[1]
Total	**48 408 000 $**	**18 440**
Soutien à la formation en entreprise	10 932 316 $	13 096
Recyclage et perfectionnement de la main-d'œuvre	29 981 900 $	160 396
Transition-Travail	1 934 409 $	3 030

1. Prestataires de la sécurité du revenu.

Tableau 8

La formation professionnelle : services rendus par les commissions de formation professionnelle à l'intérieur des programmes de la planification de l'emploi, du 1er avril 1989 au 31 mars 1990

Programme	Dépenses	Nombre de services de formation
Développement de l'emploi		
(Projets généraux et emplois subventionnés)		
— Approbation des plans de formation[1]	610 215 $	4 786
— Visite de suivi et rapport	870 952 $	6 831
Intégration professionnelle		
— Approbation des plans de stages	22 695 $	178
— Visite de suivi et rapport	212 287 $	1 665
Acquisition de compétences et pénuries de main-d'œuvre		
— Approbation des plans de formation	170 468 $	995
— Visite de suivi et rapport	198 900 $	1 560
Total	**2 085 517 $**	**15 975**

1. 45 heures et plus.

Tableau 9

L'apprentissage : nombre d'apprentis par secteur et par période d'apprentissage, du 1er avril 1989 au 31 mars 1990

	Période d'apprentissage[1]					Total
Secteur	1	2	3	4	5	
Secteur de la construction	13 798	8 434	7 058	2 713	30	32 033
Secteurs autres que celui de la construction	4 738	1 180	622	976	1	7 517
Total	**18 536**	**9 614**	**7 680**	**3 689**	**31**	**39 550**

1. Une période d'apprentissage est constituée de 2 000 heures et le nombre de périodes varie selon le métier. La fin de l'apprentissage est suivie d'un examen de qualification.

Tableau 10

La qualification professionnelle : nombre de certificats de qualification professionnelle et d'attestations d'expérience émis par secteur, du 1er avril 1989 au 31 mars 1990

Secteur	Nombre de certificats valides accordés pour la période		Nombre de validations des droits acquis[1]	Décisions du Conseil d'arbitrage[2]	Nombre total de détenteurs d'attestations d'expérience au 31 mars 1990
	Provincial	Interprovincial			
Secteur de la construction	4 191	13	841	770	4 413[3] 9 626[4]
Secteurs autres que celui de la construction	743	1	115	46	775
Total	**4 934**	**14**	**956**	**816**	**14 814**

1. La validation des droits acquis désigne l'exemption de l'examen à la suite de la reconnaissance des qualifications acquises antérieurement.
2. Décision favorable du Conseil d'arbitrage d'émettre une attestation d'expérience à la suite d'un appel du travailleur qui a échoué l'examen de qualification.
3. Il s'agit des attestations d'expérience émises par le Ministère.
4. Représente le nombre de certificats de compétence-compagnon (A) émis par la Commission de la construction du Québec. Ce montant a été obtenu à partir d'un calcul établi sur une base de 11 % de l'ensemble des certificats de compétence-compagnon.

Tableau 11

La qualification professionnelle : nombre de certificats de qualification professionnelle émis, par secteur, du 1er avril 1989 au 31 mars 1990

Secteur	Nombre total de détenteurs de certificats valides au 31 mars 1990		Nombre d'examens de qualification administrés		Réussites à l'examen de qualification provincial	
	Provincial	Interprovincial	Provincial	Interprovincial	Nombre	% de succès
Secteur de la construction	32 175[1] 77 886[2]	668	8 887	80	3 350	37,7
Secteurs autres que celui de la construction	13 058	12	1 341	8	628	46,8
Total	**123 119**	**680**	**10 228**	**88**	**3 978**	**38,9**

1. Il s'agit des certificats de qualification émis par le Ministère.
2. Ce chiffre représente le nombre de certificats de compétence-compagnon (C) émis par la Commission de la construction du Québec.

Note Au 31 mars 1990, le cumulatif des certificats de qualification émis depuis la mise en vigueur de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* s'établissait à 174 120, alors que le cumulatif des attestations d'expérience était de 18 278, et ce, pour les secteurs régis.

Tableau 12

Protection de l'emploi et de la main-d'œuvre : données sur le programme Protection de l'emploi en entreprise (PEE) et sur le programme Adaptation de la main-d'œuvre (AMO), du 1er avril 1989 au 31 mars 1990

	PEE	AMO
Dossiers ouverts au cours de l'année[1]	160	5
Emplois visés par ces dossiers	16 663	643
Comités formés au cours de l'année[2]	121	4
Emplois visés par ces comités[3]	10 767	593
Comités actifs au cours de l'année	200	15
Emplois visés par ces comités[3]	16 115	2 001
Subventions versées par le Ministère	1 038,80 $	54 700 $

1. Un dossier peut s'échelonner sur plus d'une année financière. Chaque dossier n'est comptabilisé qu'à son année d'ouverture.
2. La formation d'un comité ne se produit pas nécessairement la même année que l'ouverture du dossier. Ainsi, en date du 1er avril 1990, 21 dossiers ouverts peuvent toujours donner lieu à la formation d'autant de comités.
3. Cette donnée ne comptabilise pas les emplois visés par le CAMO-Mode (44 000) et le CAMAQ.

Tableau 13

Protection de l'emploi et de la main-d'œuvre : reclassement des salariés licenciés collectivement, du 1er avril 1989 au 31 mars 1990

Dossiers ouverts[1] :	
— avec avis de licenciement collectif permanent	227
— avec avis de licenciement collectif temporaire	21
— sans avis	38
Salariés visés par :	
— les avis de licenciement collectif permanent	14 175
— les avis de licenciement collectif temporaire	840
— les dossiers sans avis	3 330
Dossiers ayant donné lieu à la formation ultérieure d'un comité de reclassement[2]	117
Salariés visés par ces dossiers	10 808
Subventions versées par le Ministère	612 800 $

1. Un dossier peut s'échelonner sur plus d'une année financière. Chaque dossier n'est comptabilisé qu'à son année d'ouverture.
2. La formation d'un comité ne se produit pas nécessairement la même année que l'ouverture du dossier. Ainsi, en date du 1er avril 1990, 65 dossiers ouverts en 1989-1990 peuvent toujours donner lieu à la formation d'autant de comités.

Tableau 14

L'aide à l'emploi, du 1er avril 1989 au 31 mars 1990

Programme	Dépenses	Nombre de clients
Services externes de main-d'œuvre (SEMO)	11 796 473 $	9 867
Bon d'emploi plus[1]	8 382 000 $	1 420
Jeunes promoteurs[2, 3]	437 300 $	358
Aménagement concerté du temps de travail (PACTT)	395 200 $	ND
Aide à l'intégration en emploi (PAIE)	492 100 $	632

1. Le programme a été remplacé par PAIE en décembre 1989.
2. Le programme est administré par le ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie depuis 1987.
3. Nombre de promoteurs dont le projet était encore actif durant l'année financière.

Tableau 15

Le développement de l'employabilité, du 1er avril 1989 au 31 mars 1990

Programme	Dépenses	Nombre de clients
Rattrapage scolaire	19 645 500 $	26 972
Stages en milieu de travail	4 615 700 $	6 628
EXTRA	20 426 800 $	14 464
Retour aux études post-secondaires	1 641 200 $	1 468
Adaptation des travailleurs âgés (PATA)	5 579 400 $	329
Reconnaissance des activités de développement de l'employabilité (RADE)	174 300 $	531

4.1.2 En sécurité du revenu

Tableau 16

La sécurité du revenu, du 1er avril 1989 au 31 mars 1990

Programme	Dépenses	Nombre de clients
Allocation de maternité	10 699 000 $	44 583
Assistance-maladie	126 227 100 $	ND
Sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris	13 124 000 $	ND
APPORT[1]	18 783 500 $	17 500
Sécurité du revenu (APTE et Soutien financier)	2 224 233 300 $	555 907[2]

1. Les données du programme APPORT se présentent sur la base d'année civile.
2. Nombre de prestataires au mois de mars 1990.

4.2 Principales réalisations du Ministère

Les réalisations présentées au chapitre « Événements marquants du Ministère » ne figurent pas dans cette section.

4.2.1 En matière de main-d'œuvre

Dans le domaine de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle, les principales réalisations du Ministère sont les suivantes :

— Élaboration du plan d'action du gouvernement du Québec en matière d'adaptation de la main-d'œuvre.

— Conclusion d'ententes relatives à la formation professionnelle de travailleurs avec les entreprises Hyundai, Kruger, Temboard, Steinberg et Montupet.

— Élaboration d'une problématique de formation professionnelle reliée aux industries d'entretien et de réparation d'automobiles afin d'évaluer les besoins de main-d'œuvre dans ce domaine.

— Constitution d'un comité sectoriel d'adaptation de la main-d'œuvre de l'industrie du meuble et des articles d'ameublement.

— Activités de concertation avec les commissions de formation professionnelle en vue d'améliorer l'estimation des besoins dans les différents secteurs d'activité économique.

— Développement expérimental du système de reconnaissance des compétences professionnelles (R.C.P.) dans les commissions de formation professionnelle.

- Expérimentation de formules de formation graduées et adaptées afin de favoriser l'intégration des personnes handicapées au marché du travail.
- Évaluation du programme Formation sur mesure en établissement (F.M.E.), notamment sur les modalités d'interventions.
- Participation du Ministère à un projet d'intervention éducative sur la personne au travail dans une P.M.E. afin de susciter dans ce milieu des changements d'attitude et une évolution des mentalités face à la formation professionnelle. Ce projet a pris la forme de la série télévisée *Tandem*, diffusée sur les ondes de Radio-Québec.
- Réalisation d'une trentaine de devis de formation professionnelle à l'échelle provinciale en vue d'ajuster certains programmes de formation ou d'en élaborer de nouveaux.
- La mise en opération du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA).
- Publication des documents suivants :
  - *La main-d'œuvre et l'emploi au Québec et dans ses régions. Bilan 1988 et perspectives 1989-1990*
  - *Surplus et pénuries de main-d'œuvre au Québec et dans ses régions pour 1990;*
  - *Bulletin régional sur le marché du travail :* document trimestriel couvrant chacune des régions du Québec;
  - *Guide de priorisation des secteurs d'activités économiques* (en collaboration avec les commissions de formation professionnelle);
  - *Méthodologie d'estimation des besoins de développement de la main-d'œuvre* (en collaboration avec les commissions de formation professionnelle);
  - *La main-d'œuvre, l'emploi et les disparités régionales au Québec.*

4.2.2 En matière de sécurité du revenu

Le remplacement de la *Loi sur l'aide sociale* par l'entrée en vigueur, le 1er août 1989, de la *Loi sur la sécurité du revenu* a entraîné la réalisation d'un grand nombre d'activités, tant dans l'élaboration de nouveaux mécanismes d'application ou d'intervention que dans l'ajustement de politiques et de procédures déjà existantes. Voici les principales réalisations du Ministère dans ce domaine :

- Production des manuels d'interprétation des programmes APTE et Soutien financier.
- Tournée d'information à la grandeur du Québec auprès des organismes sociaux périphériques en contact avec les prestataires de la sécurité du revenu.
- Production de documents d'information destinés tant aux prestataires qu'à la population en général, sur la *Loi et le Règlement sur la sécurité du revenu* (dépliants, papillons inclus avec les chèques des prestataires, brochures). Diffusion de capsules d'informations hebdomadaires à la station de radio CHRC, de Québec.
- Élaboration des normes du programme RADE.
- Élaboration du cadre normatif du Programme d'aide à l'intégration en emploi (PAIE).
- À l'occasion de la mise en œuvre de PAIE, production de prétests menés auprès de groupes composés de prestataires afin d'ajuster les paramètres du programme aux particularités de la clientèle.
- Création d'un comité mixte M.M.S.R.F.P. et M.S.S.S. afin d'harmoniser la *Loi sur la santé et les services sociaux* avec la *Loi sur la sécurité du revenu*.
- Mise en place des comités médicaux à l'intérieur du programme Soutien financier.
- Modification et adaptation des normes de l'ensemble des programmes de développement de l'employabilité dans les limites de la nouvelle loi.
- Mise en place et suivi de l'article 25 de la *Loi sur la sécurité du revenu* concernant le pouvoir discrétionnaire du ministre (voir la section 4.3).
- Modification et adaptation des supports informatiques à l'intérieur du nouveau programme de sécurité du revenu, particulièrement en ce qui a trait au recouvrement et aux pensions alimentaires.
- Planification des opérations relativement à la reprise des réévaluations annuelles des dossiers à la fin de la période de conversion des dossiers des prestataires (prévue pour le 31 juillet 1990).
- Révision de l'approche du Ministère en matière de préparation et d'intégration en emploi.
- Consolidation et développement des acquis du programme EXTRA, notamment dans les relations qu'entretient le Ministère avec ses partenaires.
- Établissement et implantation de mécanismes de contrôle pour contrer les abus de consommation de médicaments par les prestataires de la sécurité du revenu.
- Élaboration du programme APPORT, prévision annuelle et mise en application de la version 1990 du programme et intégration de la gestion du programme à la structure régionale existante.
- Analyse coûts-bénéfices des programmes de développement de l'employabilité.

- Élaboration d'un plan de développement des SEMO.
- Publication d'une étude sur la pauvreté au Québec : situation récente et évolution de 1973 à 1986.
- Préparation d'un projet de politique de recouvrement et mise en place de nouvelles modalités d'exécution des opérations de ce secteur.
- Poursuite des travaux du comité mixte O.S.G.E. et M.M.S.R.F.P. concernant le projet de règlement ayant trait à l'exonération d'aide financière pour les enfants en service de garde.

4.2.3 En matière d'ouverture du Ministère vers l'extérieur

Les réalisations du Ministère dans ce domaine ont surtout été axées sur l'emploi et la formation professionnelle.

- Participation du Ministère à 12 conférences téléphoniques et à neuf rencontres de sous-ministres ou de hauts-fonctionnaires pour la coordination du Forum de la main-d'œuvre.
- Participation du Ministère au Forum pour l'emploi.
- Collaboration avec le ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie dans l'organisation de rencontres d'information visant à renseigner des promoteurs industriels sur les disponibilités de la main-d'œuvre au Québec.
- Organisation de dix missions de coopération internationale concernant la formation professionnelle.
- Accueil de huit délégations gouvernementales canadiennes et internationales.
- Présence du Ministère à 22 expositions, congrès et colloques divers.
- Collaboration à la participation du Québec aux activités de l'Organisation internationale du travail (O.I.T.), notamment à la conférence internationale du travail qui se tient annuellement à Genève.
- Participation du Ministère à la Commission internationale de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme, en décembre 1989.

4.2.4 En matière de renouvellement de gestion du Ministère

Des modifications majeures dans la structure administrative du Ministère ainsi que la poursuite de la décentralisation de la gestion des ressources ont été au cœur des principales réalisations du Ministère dans ce domaine.

- Travaux préparatoires à une restructuration de la Direction générale de la formation professionnelle.
- Nouvelle structure administrative de la Direction générale du réseau Travail-Québec.
- Mise en opération du programme d'implantation de la décentralisation budgétaire et financière dans les unités administratives.
- Mise en place du plan de délégation de pouvoir en gestion des ressources humaines.
- Mise en place de politiques ministérielles de décentralisation de la gestion des ressources matérielles, notamment dans l'octroi des contrats d'approvisionnement et de services.
- Révision de toutes les politiques relatives à la gestion des ressources humaines.
- Mise en place de mécanismes paritaires en santé et sécurité au travail pour toutes les régions administratives du Québec.
- Activités d'intervention dans la prévention et le dépistage précoce de problèmes de dysfonctionnement au travail, notamment auprès du personnel du réseau Travail-Québec.
- À l'intérieur du programme d'accès à l'égalité pour les femmes, augmentation de la représentativité de son personnel féminin dans deux catégories d'emplois visés : 12 % au niveau cadre supérieur et 25 % au niveau professionnel.
- Diffusion du cahier des opérations majeures du Ministère 1989-1990 à tous les gestionnaires et diffusion d'une synthèse du document à tout le personnel du Ministère.
- Révision de la politique budgétaire du Ministère et des paramètres de la revue des programmes.
- Sur le plan de la condition féminine, création d'un réseau de répondantes en matière de condition féminine et élaboration des mesures en regard du plan d'action 1989-1990 du Ministère en ce domaine.
- Élaboration d'une stratégie de contrôle en ce qui concerne l'attribution de l'aide financière dans le réseau Travail-Québec, relativement à la sécurité du revenu.
- Amélioration de la gestion des ressources informationnelles par l'acquisition de plusieurs outils aptes à augmenter la productivité du personnel (méthode de développement de système, implantation d'un infocentre), par la remise à niveau de certains systèmes (recouvrement des trop-payés, pensions alimentaires) et par la réalisation de

travaux essentiels à l'intérieur de la refonte des systèmes (plans de travail, cadre de réalisation et de gestion des bénéfices, etc...).

4.3 Dispositions particulières de l'article 25 de la *Loi sur la sécurité de revenu*

L'article 25 de la *Loi sur la sécurité du revenu* prévoit les dispositions suivantes :

> Le ministre peut accorder des prestations à un adulte seul ou à une famille inadmissible à un programme ou qui, bien qu'étant admissible, n'aurait pas droit à ces prestations s'il estime que, sans ces prestations, cet adulte ou les membres de cette famille seraient dans une situation qui risquerait de compromettre leur santé ou leur sécurité ou de les amener au dénuement total.
>
> Il peut également, dans les circonstances et selon les conditions déterminées par règlement, accorder des prestations au prestataire qui cesse d'être admissible à un programme pour permettre à l'adulte seul ou aux membres adultes de la famille de compléter leur intégration ou leur réintégration au marché du travail.
>
> Le ministre doit faire état des prestations accordées en vertu du premier alinéa et des motifs de ces versements dans le rapport annuel qu'il doit produire en vertu de l'article 5 de la *Loi sur le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu*.

Par rapport à cette disposition, le ministre a reçu 92 demandes touchant 84 clients (voir tableau 17). Sur le total, 38 demandes ont été acceptées et les 34 personnes ou familles concernées se sont vues accorder des prestations totalisant 47 706,47 $. Les 46 demandes refusées et les 8 désistements portaient sur 50 clients n'ayant pu démontrer que leur situation risquait de les conduire au dénuement total ou constituait un danger pour leur santé ou leur sécurité (voir tableau 18).

Au moment de la mise en place des modalités d'application de l'article 25, une procédure d'exception avait également été établie pour les étudiants inscrits à l'aide sociale au 31 juillet 1989, et ce en vertu de l'article 7 de la *Loi sur l'aide sociale*. En vertu de cette modalité, trois étudiants ont obtenu un montant total de 4 132,00 $.

Ceci implique qu'au total, 37 prestataires ont reçu un montant global de 51 838,47 $ en vertu de cet article 25 (voir tableau 19).

Tableau 17

Article 25 de la *Loi sur la sécurité du revenu* : tableau mensuel des demandes, 1989-1990

Mois	Demandes acceptées	Demandes refusées	Désistements	Total
(La loi est entrée en vigueur le 1er août 1989.)				
Septembre 1989	4	2	0	6
Octobre 1989	3	5	0	8
Novembre 1989	6	8	3	17
Décembre 1989	8	6	0	14
Janvier 1990	4	7	2	13
Février 1990	5	13	1	19
Mars 1990	8	5	2	15
Total	**38**	**46**	**8**	**92**

Tableau 18

Article 25 de la *Loi sur la sécurité du revenu* : répartition des demandes et des désistements

Raison	Demandes acceptées	Demandes refusées	Désistements	Total
Statut d'étudiant	33	35	6	74
Personne seule mineure ou enfant à charge	1	3	1	5
Valeur excédentaire d'un bien	2	3	1	6
Revenu insuffisant (saisie)	2	4	0	6
Autres (besoins spéciaux, etc.)	0	1	0	1
Total	**38**	**46**	**8**	**92**

Tableau 19

Article 25 de la *Loi sur la sécurité du revenu* : répartition des sommes versées

Raison d'inadmissibilité	Nombre de prestataires	Sommes versées
Statut d'étudiant	32	48 258,47 $
Excédent des biens ou revenus	4	2 637,00 $
Statut d'enfant à charge	1	943,00 $
Total	**37**	**51 838,47 $**

Partie V
Annexes

5.1 Titulaires des fonctions de direction au 31 mars 1990 Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle

Cabinet du ministre

Ministre
André Bourbeau

Directeur du cabinet
Jacques P. Dupuis

Bureau des sous-ministres

Sous-ministre
Jean Pronovost

Sous-ministre adjointe et directrice générale de l'administration
Monique L. Bégin

Sous-ministre adjoint et directeur général du réseau Travail-Québec
Julien Lemieux

Sous-ministre adjoint et directeur général de la formation professionnelle
Jean Mercier

Directeur général des politiques et des programmes
Pierre Fontaine

Directeur général des ressources informationnelles
André Gariépy

- Secrétariat général
  Michel Stewart
- Direction des affaires extra-ministérielles
  Jacques Roberge
- Direction de la vérification
  Jean Bilodeau
- Direction des services juridiques
  Luc Crevier, int.
- Direction de la comptabilité
  Renée Martineau-Beaulieu

Direction générale des politiques et des programmes

Pierre Fontaine

- Bureau de la condition féminine
  Colette Bétit
- Direction de la recherche
  Monique Frappier Desrochers
- Direction des politiques et des programmes de sécurité du revenu
  Guy Nolet
- Direction des politiques et des programmes de développement de l'employabilité
  Donald Bouffard
- Direction des politiques et des programmes de main-d'œuvre et de formation professionnelle
  Claude Pagé
- Direction de l'évaluation et de la statistique
  Roger Lapierre, int.

Direction générale de la formation professionnelle

Jean Mercier

- Direction du développement
  Pierre Amyot
- Direction du soutien à la gestion du réseau
  Noël Grenier, int.
- Direction de la gestion des programmes et des services
  Alfred Richard

Direction générale des ressources informationnelles

André Gariépy

- Direction du soutien à la productivité
  Claude Carignan
- Direction du développement « continuité »
  André Rivard
- Direction du développement « refonte »
  Gilles Héon
- Direction du traitement de l'information
  Michel Langlois

Direction générale du réseau Travail-Québec

Julien Lemieux

- Coordonnatrice à la réforme
  Francine Bélanger
- Direction des opérations du Réseau
  Roger Giasson
- Direction de la gestion des ressources
  Maurice Busque

- Direction de l'évaluation et du contrôle
  Serge Métivier
- Direction régionale Outaouais
  Robert Beauchamp
- Direction régionale Abitibi-Témiscamingue — Nord-du-Québec
  Luc Dupuis, int.
- Direction régionale Mauricie — Bois-Francs
  Paul Baillargeon
- Direction régionale Estrie
  Gabriel Pinard
- Direction régionale Montérégie-Est
  Jean-Guy Courcelles, int.
- Direction régionale Montérégie-Ouest
  Jean-Yves Trudel
- Direction régionale Laurentides-Lanaudière
  Roger Giroux
- Direction régionale Montréal métro
  Guy Martin
- Module de sécurité du revenu de la ville de Montréal
  Marcel Lemoyne
- Direction régionale Gaspésie — Îles-de-la-Madeleine
  Marjolaine Imbault
- Direction régionale Bas-Saint-Laurent
  Diogène Malenfant
- Direction régionale Côte-Nord
  Raymond Tremblay
- Direction régionale Saguenay — Lac-Saint-Jean
  Denis Darveau, int.
- Direction régionale Québec
  Raymond Dorris
- Direction régionale Chaudière-Appalaches
  Josyane Douvry

Direction générale de l'administration

Monique L. Bégin

- Direction des ressources humaines
  François Giroux
- Direction des ressources matérielles
  Camille Côté
- Direction des ressources financières
  Alain Deroy
- Direction des communications
  Luc Poirier

5.2 La *Loi sur la protection des non-fumeurs dans certains lieux publics*

À la suite de l'entrée en vigueur de la *Loi sur la protection des non-fumeurs dans certains lieux publics* le 1er janvier 1987, le Ministère avait élaboré une politique ministérielle axée sur une approche incitative afin de favoriser une adhésion personnelle et volontaire des employés aux objectifs de cette loi.

Au cours de l'exercice 1989-1990, le Ministère a procédé à une révision de sa politique dans le but de consolider les mesures déjà prises et d'en étendre l'application à d'autres locaux, tels que les aires de circulation et les bureaux fermés. Il répondait ainsi à la volonté exprimée par la grande majorité de ses employés.

Cette révision a également été l'occasion de préciser davantage les responsabilités des personnes concernées par l'application de sa politique.

Notons enfin que la politique sera révisée en juin 1991 et que le Ministère se questionnera alors sur la pertinence de protéger du tabagisme l'ensemble de ses locaux.

5.3 Liste des lois et des règlements administrés par le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle ou par un organisme relevant du Ministère, au 31 mars 1990

Lois[1]	Règlements[2]
Loi sur les allocations d'aide aux familles (L.R.Q., c. A-17)	*Règlement sur les allocations d'aide aux familles* (R.R.Q., 1981, c. A-17, r. 2)
Loi sur la Commission des affaires sociales (L.R.Q., c. C-34)	*Règlement sur les règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des affaires sociales* (R.R.Q., 1981, c. C-34, r. 1)
Loi sur la fête nationale (L.R.Q., c. F-1.1)	
Loi sur la formation et la qualification professionnelles et de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. F-5)	*Règlement sur l'avis de licenciement collectif* (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 1)
	Règlement général sur les comités consultatifs régionaux (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 2)
	Règlement sur les conditions de travail des cadres des commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 2.01)
	Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 3)[3]
	Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre s'appliquant aux métiers d'électricien, de tuyauteur, de mécanicien d'ascenseur et d'opérateur de machines électriques dans les secteurs autres que celui de la construction (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 4)
	Règlement sur les règles de pratique du Conseil d'arbitrage (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 4.1)
	Règlement général relatif aux commissions de formation professionnelle de la main-d'œuvre (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 2.001)
Loi sur le ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu (L.R.Q., c. M-19.1)	*Règlement sur la mise en œuvre de l'Avenant à l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République française, ainsi que de l'Arrangement administratif s'y rapportant* (R.R.Q., 1981, c. M-19.1, r. 0.01)
	Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement du Commonwealth de la Dominique (R.R.Q., 1981, c. M-19.1, r. 0.1)
	Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement du Grand-Duché du Luxembourg (R.R.Q., 1981, c. M-19.1, r. 0.1.1)
	Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la Jamaïque (R.R.Q., 1981, c. M-19.1, r. 0.2)
	Règlement sur la signature de certains documents du ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu (R.R.Q., 1981, c. M-19.1, r. 2)

5.3 Liste des lois et des règlements administrés par le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle ou par un organisme relevant du Ministère, au 31 mars 1990 (suite)

Lois[1]	Règlements[2]
Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1)	*Règlement soustrayant certaines catégories de salariés et d'employeurs de l'application de la section VI.1 et de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail* (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 0.1)
	Ordonnance sur le commerce de détail de l'alimentation (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 1)
	Règlement sur l'exclusion des établissements visés à l'article 90 de la Loi sur les normes du travail (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 2)
	Règlement sur les normes du travail (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 3)
	Règlement sur le prélèvement autorisé par la Loi sur les normes du travail (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 4)
	Règlement de régie interne de la Commission des normes du travail (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 5.1)
	Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 6)
Loi sur le régime de rentes du Québec (L.R.Q., c. R-9)	*Règlement sur l'attribution du numéro d'assurance sociale* (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 1)
	Règlement sur les contributions au régime de rentes du Québec (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 2)
	Règlement sur la mise en application de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la Barbade (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 2.1)
	Règlement sur une entente en matière de sécurité sociale entre les gouvernements du Québec et de l'Italie (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 3)
	Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République fédérale d'Allemagne (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 3.01)
	Règlement sur une entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la République hellénique (R.R.Q. 1981, c. R-9, r. 3.1)
	Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement du Royaume de Norvège (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 3.1.1)
	Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement du Royaume du Danemark (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 3.1.2)
	Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de Sainte-Lucie (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 3.1.3)

5.3 Liste des lois et des règlements administrés par le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle ou par un organisme relevant du Ministère, au 31 mars 1990 (suite)

Lois[1]	Règlements[2]
	Règlement sur la mise en œuvre de l'Entente en matière de sécurité sociale entre le gouvernement du Québec et le gouvernement de la Suède (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 3.1.4)
	Règlement sur l'Entente en matière de sécurité sociale entre les gouvernements du Québec et des États-Unis d'Amérique (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 3.2)
	Règlement sur l'exclusion du travail d'un membre d'un ordre religieux (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 4)
	Règlement sur les prestations (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 5)
	Règlement de régie interne de la Régie des rentes du Québec (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 6.2)
	Règles de procédure de la Commission d'appel des pensions (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 7)
	Règlement sur le travail visé (R.R.Q., 1981, c. R-9, r. 8)
Loi sur les régimes supplémentaires de rentes (L.R.Q., c. R-17)	*Règlement générale sur les régimes supplémentaires de rentes* (R.R.Q., 1981, c. R-17, r. 1)
Loi sur la sécurité du revenu (L.R.Q., c. S-3.1.1)	*Règlement sur la sécurité du revenu* (R.R.Q., 1981, c. S-3.1.1, r. 2)
Loi sur la sécurité du revenu des chasseurs et des piégeurs cris bénéficiaires de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois (L.R.Q., c. S-3.2)	*Règlement sur les conditions et les modalités de remboursement du trop-perçu de prestations* (R.R.Q., 1981, c. S-3.2, r. 1)
	Règlement sur les sources de revenus exclus (R.R.Q., 1981, c. S-3.2, r. 2)
Loi sur les villages nordiques et l'administration régionale de Kativik (L.R.Q., c. V-6.1)[4]	*Décret sur la rémunération des membres du conseil des corporations municipales de village nordique* (R.R.Q., 1981, c. V-6.1, r. 1.1)
	Arrêté relatif à la rémunération des membres du conseil et du comité administratif de l'administration régionale Kativik (R.R.Q., 1981, c. V-6.1, r. 3.5)
	Décret sur la fixation du taux maximal d'intérêt annuel des taxes (R.R.Q., 1981, c. V-6.1, r. 4)

1. Les lois sont regroupées par ordre alphanumérique ou alphabétique. Chaque titre de loi est suivi de sa référence officielle entre parenthèses et des règlements qui en découlent, s'il y lieu.

2. Le titre de chaque reglement est suivi sont de la référence aux *Règlements refondus du Québec* 1981, sont de la référence initiale pour un règlement édicté après la refonte ou avant la refonte mais qui n'a pas été refondu.

3. Ce règlement est appliqué par le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. Cependant, la Commission de la construction du Québec veille au respect de ce règlement en s'assurant que les personnes qui travaillent dans l'industrie de la construction exercent le métier pour lequel elles sont qualifiées en vertu de ce règlement. Ce règlement est réputé avoir été adopté en vertu de l'article 123.1 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (1986, c. 89, a. 38).

4. L'administration de cette loi par le ministre de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle se limite aux articles 378 et 379.

ISBN 2-551-14443-4

9 782551 144433

90000

Imprimé au Québec (Canada)

Ministère de la Main-d'œuvre
de la Sécurité du revenu et de la
Formation professionnelle